جامعة الجزائر
معهد علم الاجتماع



تنظيم عملية العمل ، واستخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة

ـ دراسة حالة ـ

بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير

ـ اعداد : عزيز شعلال
ـ اشراف : كمال علي مزيغي

السنة الجامعية : 1988 ـ 1989

شكر و تقدير

لا يسعنا ، و نحن ننهي هذا العمل المتواضع ، إلا أن ننسب الفضل لذويه فنذكر بالشكر ، و الامتنان الاستاذ المشرف كمال علي مزيغي لمتابعته الدائمة ، و لتوجيهاته القيمة ، التي أفادت كثيرا بحثنا هذا.

و لا ننسى أن نتقدم ببالغ الشكر ، و التقدير للاستاذ جيلالي اليابس، الذي شجعنا على مواصلة هذا البحث بتوجيهاته و ارشاداته التي أنارت لنا طريق البحث ، و لمساعدته البيبليوغرافية و المعنوية .

كما نتقدم بالشكر الخالص لعائلة مولا خاصة السيد مولا مقران مدير عام " مؤسسة مولا " الذي فتح لنا أبواب المؤسسة، و ساعدنا على انجاز هذا العمل بقبوله ، كلما سمحت له الفرصة ، بمقابلته ، و التحدث معه حول مختلف جوانب العمل بالمؤسسة ، من جهة ، و لقبوله لمقابلة العمال بكل حرية من جهة أخرى .

و الاخيرون وليس الأقل شأنا ، الأهل و كافة الأصدقاء ، لمساعداتهم المادية أو المعنوية ، التي شجعتنا في اتمام هذا البحث . و أخص بالذكر أولئك الذين سهروا على الاخراج التقني لهذا العمل .

فهرس الموضوعات

الفصل الرابع: تقديم عام للمؤسسة ، والاسس المنهجية للدراسة الميدانية :

فهـرس الجـداول و الاشكـال .

* الاشكال *
==========

جــــداول المــــلاحــــق

- جدول رقم (24) : اعمار حضيرة التجهيزات حسب فروع النشاط الاقتصادي
- ملحق جداول : توزيع و مكافأة المردود الفردي حسب المشاغل و مناصب العمل
- جدول رقم (25) : تصنيف مناصب العمل حسب القانون الاساسي العام للعامل
- جدول رقم (26) : وقت العمل اللازم لاقتناء بعض المواد الاستهلاكية .
- جدول رقم (27) : الاسباب الرئيسية للاضرابات حسب الاهمية و الجنس في المؤسسة الصناعية الخاصة .

- الشكل رقم (01) : التمثيل التخطيطي لبنية المؤسسة .

مقدمة عامة :

تمهيد :

ان دراسة موضوع العمل هو في الواقع دراسة علاقة الفرد بمحيطه الاجتماعي و الطبيعي ، باعتباره الشرط الضروري و الطبيعي لحياة المجتمع و المنظم ، حسب جوستاف نيكولاس (g.nicolas) ، لعلاقة الافراد مع عوالمهم الاجتماعي (1) اذ اعتبره جورج فريدمان (g.friedmann) بأنه " القاسم المشترك و شرط لكل حياة بشريه " (2)

فهو يعد السمة الخصوصيه للكائن الانساني ينظم ، في الاطار الاجتماعي صراعه مع الطبيعه . فلا يمكن وفق ذلك قيام مجتمع ما دون العمل الذي ، مع اندثار مجتمعات و حضارات ، و ظهور أخرى ، يبقى الركيزه الاساسيه و المحور الذي يجسد الوجود الاجتماعي للكائن البشري .

فالعمل كفعل اجتماعي ، يتم بصوره واعيه يتم عن اتجاه عميق للفرد لاعادة انتاج وجوده الاجتماعي ، و ذلك بالاعتماد على وسائل علاقه به : موضوع العمل، أي كل مايوجه اليه عمل الانسان من مواد خامة أو محوله ، و وسائل العمل أ ما يستعمله الانسان من أجل ايجاد علاقه بينه و بين موضوع العمل .

و من البديهي أن كل علاقه ممكنه بما في ذلك علاقة الانسان بالطبيعه أو بموضوع العمل لا تقوم على معايير محدده عرفت بطرق تنظيم العمل ، التي تهدف الى الوصول الى دراسة تلك العلاقه بالاعتماد على معطيات موضوعيه .

فبعد ما كان العلم يهتم في بادئ الامر بدراسة قوانين طبيعيه ، تدخل فيما بعد الى مجال الانتاج و ذلك بخلق وسائل عمل أكثر تطورا من جهة ، و تنظيم علاقة العامل بوسائل الانتاج ، بالبحث عن أفضل الطرق التي تسمح بأفضل استخدام لقوة العمل و الآله .

(1)cité par s.kahlat,"espace social et industrialisation,le cas de la sonacome",thése de 3e cycle,université d'aix-marseille 1984,p 99.

(2)G.fridmann,p.naville,traité de sociologie de travail",paris armand collin,1964,p 11 .

وفي سبيل ذلك ظهرت الى الوجود اسهامات عديدة كانت تتناول بالبحث في بادئ الامر، التنظيم الاجتماعي ، غير أن التقدم المذهل الذي عرفته الصناعة وتزايد مكانة العمل الصناعي في ذلك التنظيم ، والتزايد العددي والحجمي للمؤسسات ، أدى الى ظهور تيارات تنظيمية تقوم على قواعد علمية ، تهدف في المقام الأول الى الرفع من انتاجية العمل .

وتعد أعمال تايلور والتنظيم العلمي للعمل ، احد أهم الاعمال التي تناولت بالتحليل ، الأسس العملية والعلمية لعملية العمل في اطار ما يسميه بالادارة العلمية للصناعة . واهتم في هذا الاطار بحسابات الحركة والزمن لغرض التخفيض من الوقت الضائع في المؤسسة الذي ليس لديه مقابل في الانتاج(*)1

وأهم المبادئ التي تقوم عليها مدرسة التنظيم العلمي للعمل ترتبط بتقسيم العمل الى أبسط الاجزاء ، واقامة فصل بين عمليتي التصميم أو التحضير التي تعود للاطارات ، والانجاز التي يقوم بها العمال . تلك المبادئ تنطوي على ممارسات تطبيقية تجعل من منصب عمل التنفيذ في المؤسسة يقوم على التخصص ، وحصر محتواه ، بحكم تقسيم العمل الذي يصبح المبدأ الجوهري للتنظيم العلمي للعمل . غير أن تلك المبادئ تقوم في الاخير على أسس ثلاث تدل في الواقع على الاهتمام الاكبر بتنظيم عمل الانجاز . كما تعني أن الاتقان الصناعي في نظر التنظيم العلمي للعمل يتعدى أن يكون تنظيما للعمليات الصناعية فقط(1).

- الاختيار السليم للعمال .
- احاطة العمال بأفضل الطرق كفاية ، وتحديد أكثر الحركات اقتصادا للزمن وأنجعها في عملية العمل .
- تطبيق نظام تحفيزي يقوم على زيادة مكافأة العامل لتشجيعه .

ان التايلورية ، كطريقة لتنظيم العمل الصناعي وان عرفت نجاحا كبيرا فيما بين الحربين العالميين ، تنطوي على سلبيات تلمسها على وجه الخصوص في التزايد المطرد لحركة التعبير العمالي ضد أشكال الاستخدام والتجاوزات التي تتضمنها

(*) كتب فورد بطرانه يقول "أن العمال المسيرين بشكل سيئ يمضون أكبر قسم من وقت عملهم في الجري وراء الأدوات والمواد عنه في العمل المنتج ، ويحصلون على أجر زهيد لأن المشي على الاقدام ، ليس انشغالا مأجورا . "

(1) أنظر : حسن السعاتي علم الاجتماع الصناعي ، الطبعة الثالثة بيروت : دار النهضة العربية 1980 ، ص 317

ـ صلاح بيومي ، حوافز الانتاج في الصناعة ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982 ، ص 45 .

ـ الاشكـــاليـة

تاخـذ المواضيع التى تخص تنظيـم عملية العمــل فى علــم اجتمــاع العمــل مكـانـة بارزة لكـونـهـا تدرس احـد الجـوانب الجـوهـرية لذلك الاختصاص ، و الاهمية التى تاخذ هـا مثل تلك المواضيــع تعــو د الى الاهميـة التى تقــوم عليها علاقـة التوليف القائمـة بين العامـل التقنـى و العامـل الانسانـى التى يرتكـز عليها سيـر المؤسسـة الصناعيـة .

بيد أن البحث عن النجاعـة الانتاجيـة وتحـديد النمـوذج الخصـوصى لعملية تنظيـم العمـل و الاستخـدام تبقـى رهينـة العلاقـة القائمـة بين وسائـل الانتاج و قوة العمـل ، و من خـلال هذا المنظـور فاننـا سـوف نتبـين الى البحـث عـن الكيفية الخصـوصية التى يتـم وفقهـا التـوليف بين العاملين الجوهريين لعملية العمـل فى المؤسسـة الصناعية الخـاصـة التى تتميـز على حـد تقديـر الجميع بالنجـاعـة الانتاجيـة ، و محاولـة وفـق ذلك التوليـف ، تحـديد كيفيـة التنظيم عمليـة العمـل ، و نمـط استخـدام اليد العامـلة .

و تقـوم تلك العمليـة فى المؤسسـة الصناعيـة الخـاصـة على منطـق مميـز ، يرتكز على خصـائص اساسيـة لمنطـق انتاج الرأسمالى ، على وجـه التحـديد تقوم على تكوتـه الجوهرية هـى تحقيق الاقصى للمردود . فالمعيار الاساسى ، حسب كلـود دوران (c.durand) ، الذى يدخـل فى البحـوث الاربابية فى شأن تنظيم العمـل تبقى المردودية الرأسماليـة (1)

فالمتتبـع لمسيرة المؤسسـة الصناعيـة الخـاصـة ، بل القطاع الصناعى الخـاص ككـل يلاحـظ على ان ميكانيزمات تطوره و سيـره تقـوم على مبدأ أساســي ، لا يأخــذ بعين الاعتبـــار الا المردود ، حتى انـه يتجـه فى غـالب الاحيـان فى وجـه بعض الاعتبارات الاجتماعية و القانـونية (*) فالعـامـل الأسـاس و المحـدد فى تبنـي عمليـة تنظيم عمـل معينـة و بالتالـى كيفيـة معينـة للاستخـدام ، يكمـن اذن فى الرغبـــة " الجامحــة " فى الامتثـال و التطابق مع منطـق الانتاج الرأسمــالى .

(1) c.durand,op.cit,p93.

(*) تحد د تلك الاعتبارات خاصة فى التشغيل القطاع الصناعى الخاص ، و فى بعض الممارسات العملية التى تتجـه فى بعض الاحيان فى وجه التشريع المعمول به فى ميدان العمل .

ان ذلك النطق المسير ، والعقلانية التي يتضمنها ، والتي نحددها في بحثنا هذا في كونها الكيفية التي تحدد تنظيم عملية العمل ، والاستخدام التي تنطوي عليها ، والتي تفرز في آخر المطاف منطق الانتاج أو اعادة انتاج لتلك العملية بكل عواملها وشروطها ، يقيم كيفية معينة للاستخدام اليد العاملة في اطار معين من تنظيم عملية العمل .

وفق ذلك فان اهتمامنا ينصب في هذا البحث ، على التساؤل أساسا عن الكيفية التي يتم وفقها عملية الانتاج والعمل في المؤسسة الصناعية الخاصة و الكيفية التي تتم وفقها أيضا عملية استخدام اليد العاملة ، ومختلف العلاقات التي تأخذها في علاقتها مع وسائل الانتاج من جهة أو طرق تسييرها وتأطيرها من جهة اخرى .

ان تلك التساؤلات التي أقمناها نابعة في الواقع من اعتبار تسيير اليد العاملة بعد هام وأساسي في فهم نجاعة عملية الانتاج والمردودية العامة التي تميز المؤسسة الصناعية الخاصة .

غير أن دراسة كيفية التنظيم والاستخدام ، تقودنا الى الاهتمام بالوضعية الاجتماعية الناتجة عنها . فنتساءل وفق ذلك عن الطرق المختلفة التي تعبر وفقها اليد العاملة رفضها لذلك التنظيم والاستخدام ، وعن السلوكات الأكثر تعبيرا عن وضعيتهم الموضوعية داخل المؤسسة وخارجها أيضا . فما المؤسسة الصناعية الخاصة الا أحد العناصر البنيوية للمجال الاجتماعي فلا يمكن بناء على ذلك دراستها بمعزل عن العناصر البنيوية الأخرى للبناء الاجتماعي .

فلنكن أكثر وضوحا بالقول أن هدفنا ، من خلال هذا البحث يكمن في محاولة تحديد نموذج الاستخدام لعملية العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة وذلك بدراسة مختلف الجوانب والعوامل التي تدخل كظروف في تلك العملية .

بيد أننا نعتبر من السذاجة ، أن نحاول في مسعانا ذلك ، بمحاولة بناء خطاب سوسيولوجي اعتمادا على عناصر مستمدة من الخطاب الرسمي أو المتعارف عليه ، أو حتى بالاعتماد على محاولة الانتاج تحليل نظري يقوم على فرضيتنا الأساسية التي تأمل تنظيم عملية العمل ، وتسيير اليد العاملة بأنها تقوم على منطق المردودية ، بل نقصد الى ربط فرضيات بحثنا بحالة احدى مؤسسة القطاع الصناعي الخاص .

فرضيات البحث :

1ـ يمثل منصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة بالمكان الذي يتم فيه عملية تكثيف استخدام اليد العاملة .

2ـ أن الاستخدام المكثف لليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة يقوم على فعالية النظام الانتاجي الذي يقيم للرقابة و التحفيز مساهمة مكانة أساسية في عملية العمل و الاستخدام .

3ـ ان رد الفعل ، و السلوك العمالي في المؤسسة نتاج للكيفية التي يتم وفقها عملية الاستخدام العمالي في المؤسسة . فهي بذلك تمثل رفضا للمشاكل المختلفة الناتجة عن نموذج معين التوليف بين قوة العمل و وسائل الانتاج داخل اطار تنظيم عملية العمل .

القسم الأول :

التنمية الوطنية وتطور القطاع الصناعي الخاص في الجزائر :

الفصل الأول :

التنمية الوطنية :

من التصنيع الى بروز توجّهات جديدة لتنظيم العمل والاقتصاد :



- توطئة :

ان التعرض للخطوات التي مرت بها التنمية الاقتصادية لبلادنا تبدو أمرا ضروريا للاحاطة بتطور الاستثمار الصناعي الخاص ، فلا يمكن أن نتصور دراسة القطاع الخاص وتطوره بمعزل عن دراسة الاطار العام الذي نما وينمو فيه حاليا ، ألا وهو القطاع العام .

كما لا يمكننا تقدير الأهمية التي يكتسيها الانتاج الصناعي الخاص بدون ادراجه في البنية الانتاجية الوطنية ، حيث يمكن وفق ذلك مقارنة تطوره وتطور القطاع العام ، ودراسة التطور الثنائي لكلا القطاعين ، حتى وان أسلمنا منذ الآن باختلاف المنطق الذي يتطوران وفقه .

فالأول "القطاع الخاص" يرتكز على منطق المردودية والتحقيق الأقصى للربح ، والثاني " القطاع العام" يأخذ بعين الاعتبار جملة من العوامل الغيرية ، وعلى وجه الخصوص التشغيل (1) .

واذ أبرزنا فيما سبق أهمية هذا الفصل بالنسبة لهذا العمل فاننا فكرنا في التعرض اليه وفق ثلاث فترات متمايزة لكنها متكاملة ، تصنف مسيرة التنمية الاقتصادية التي عرفتها بلادنا :

- فترة الاستقلال وما قبل التخطيط .
- فترة تكوين القطاع العمومي وتصنيع البلاد ،
- فترة التقييم الاقتصادي ، والتوجيهات الاقتصادية الجديدة .

وكل فترة تتميز عن الأخرى ، فبين الفترة الاولى والثانية ظهر التخطيط وفصلت الفترة الثانية عن الثالثة سنتان من " الاستراحة التخطيطية " .

ان التميز الذي أقمناه آنفا أفرزته الخصائص السياسية - الاقتصادية التي ميزت البلاد من الاستقلال الى أيامنا هذه غير أنه (التميز) لا ينفي التواصل الانمائي مع احتفاظ كل فترة بخصائصها .

كما نعمد من جهة ثانية خلال هذا الفصل الى التعرض بايجاز للسياسة الوطنية للتشغيل ساعين الى اعطاء صورة واضحة عن التشغيل وسيماته .

---

(1) Voir: D. Liabe étude industrie privée, structure et reproduction du capital industriel privé, M.P.A.T, A A R D E E S, V:5, Oct 1979, p 66.

1 – الفترات التنموية وخصائص الاقتصاد الوطني :

1.1 – فترة الاستقلال ، وما قبل التخطيط : الوضع الاجتماعي والاقتصادي والمخططات الاستعجالية

ان الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية التي يتفق عليها الجميع حول هذه الفترة أنها اتسمت بالركود الاقتصادي ، وتدهور الوضع الاجتماعي فقد ورثت الجزائر اذاك ارثا ثقيلا ، واقتصادا مفككا .

فمن الناحية الاقتصادية فان سنوات 1961 و 1962 قد شهدت مغادرة جماعية للسكان الاوروبيين ، وقد تمخض عن ذلك مشاكل اقتصادية جمة أثرت بشكل خطير في الاقتصاد الوطني ، من ذلك أن [1] :

– التداول الحر لرؤوس الاموال بين الجزائر وفرنسا ، قد سمح لأوربي الجزائر بتحويل أموالهم النقدية والمودعة ، بحيث شهدت الكتلة النقدية انخفاضا محسوسا . كما انخفض الدخل الجبائي بنحو 40٪ عن التوقعات نتيجة لعمليات الاحتيال الجبائي .

– من البديهي أن سلوك الاوروبيين هذا انعكس سلبا على الاقتصاد الوطني ، من ذلك أن قطاع البناء ، على سبيل المثال لم يعد يشتغل الا ب 10٪ الى 20٪ من قدراته ، في حين شهد الاستثمار الخام انتكاسا حادا لم يسبقه مثيل .

– ان الوضع الذي ميز القطاع التجاري أنذاك انما هو في الواقع انعكاس للوضع الاقتصادي الذي اتسمت به تلك الفترة حيث انخفضت الصادرات بنحو 30 الى 40٪ سنة 1962 بالمقارنة مع السنة السابقة لها .

لقد أفرزت تلك الاوضاع الاقتصادية ، وضعية اجتماعية تتلخص على وجه الخصوص في ارتفاع عدد المعوزين ، ممن اخرجوا من ديارهم من عائدي الجبال ، ومن المعتقلين واللاجئين .

(1) C F: C. Zarka, " chronologie économique ", in Annuaire de l'afrique du Nord N° 1,1962,Paris: C.N.R.S,1963 ,pp 538 , 539 .

وزيادة نسبة البطالة بسبب توقف المؤسسات الاقتصادية وانتشار الامراض والأوبئة وبكلمة واحدة وضع اجتماعي حيث كل جانب قد وصل الى حده الأقصى .

ان هذه الحصيلة المختصرة للوضع الاقتصادي والاجتماعي لفترة النشء الاستقلال تؤكد لنا أن أولى الأولويات التي لاحت في الأفق كانت وجوب اعادة "انهاض" الاقتصاد الوطني بل -كما يقول بن ساعد : «أن استراتيجية الجزائر للتنمية الاقتصادية والاجتماعية رد فعل وجواب للوضعية الموروثة في 1962 ، من النظام الاستعماري الاستيطاني»(1) .

لكن ، على رأي الاقتصاديين - فان مجهودات الاستثمار المدرجة ضمن المخططات الاستعجالية كانت متواضعة ، ولم يكن للقطاع الصناعي ايه أولوية استثمارية كالتي منحها ابتداء من المخطط الثلاثي .

ويرجع الاقتصاد بن ساعد ذلك الى كون تلك السنوات الأولى من الاستقلال الوطني عرفت فيها الصادرات انتكاسا سواء من حيث المبيعات ، أو من زهد العائدات البترولية ولم يسمح ذلك باعتماد استثمارات صناعية تتطلب اموالا ضخمة ، كما يعود ذلك أيضا الى كون نمط التنمية لم يصمم بعد بوضوح (2).

فحسب طاهر بن حورية فان «وضعية قطاعات الاقتصاد الجزائري أنذاك ، عدا استثناءات قليلة ، قدمت لنا نفس خصائص فترة مخطط قسنطينة». (3).

فالاقتصاد الوطني كان أنذاك اقتصاد تابعا ، لا يزال يحتفظ بسيمات الاقتصاد الرأسمالي الذي رسمته فرنسا ابان تواجدها في بلادنا .

وعلى العموم فان الاهتمامات الاجتماعية ، وضرورة ترتيب الاقتصاد كان له حسب رأينا تأثير هام في توجيه معظم الاموال خلال تلك المرحلة الى القطاعات الاجتماعية التي كانت في غاية التدهور .

---

(1)m.c.benissad,l'economie de developpement de l'algerie;sous developpement et socialisme 2 ed alger:o.p.u,1982,P5 .

(2)CF: ibid,p 44 .

(3) t.ben houria,l'economie de l'algerie,paris:maspero,1980,p251.

1 . 2 – تكوين القطاع العام ، وبداية تصنيع البلاد :

1،2،1 – تكوين القطاع العام :

تعد قرارات ماي 1966 المتعلقة بتأميم شركة مناجم الونزة أولى القرارات التأميمية التي مست قطاع المحروقات والصناعات الميكانيكية، ومواد البناء الخ ...

غير أن سنة 1968 شهدت عودة قوية لسياسة التأميمات بعد " الهدنة " التي عرفتها سنة 1967 :

– تأميمات 20 ماي 1968 المتعلقة بالانشاءات الميكانيكية ، والأسمدة ومواد البناء .

– تأميمات 12 ماي 1968 التي مست الصناعات الكيماوية ، والميكانيكية والغذائية .

– تأميمات 23 و24 جويلية 1968 والتي بمقتضاها تم تأميم اضافي للشركات الميكانيكية ومواد البناء والمحروقات والمناجم .

– تأميم 7 أوت 1968 لبعض شركات الصناعات الكيماوية ، والانشاءات المعدنية .

كما شهدت سنوات 1970 و1971 سلسلة أخرى من التأميمات :

– تأميمات ، فيفري ، جوان ، نوفمبر 1970 التي جاءت على قطاع المحروقات والبناء والخشب والعقارات .

– قرارات 24 فيفري 1971 التي أتمت التأميم الكلي لقطاع المحروقات.

ولم تكن هذه القرارات الا إستجابة لمقتضيات الاقتصاد الوطني وعلى الاخص لمقتضيات الاستراتيجية المنتظر الشروع فيها، وهي التصنيع حيث تم تحويل أموال ، والصناعات المؤممة لحساب شركات وطنية نذكر على الأخص: سوناطراك ،الحديد والصلب ،الصناعات الكيماوية ،الصناعات الميكانيكية مواد البناء ...

وقد أدت عملية التحويل هذه الى توسيع القاعدة الاقتصادية للشركات الوطنية ، وبالتالي التوسيع من مساهمة القطاع العام في الدخل الوطني الخام .

ان عملية التأميم الشرط الضروري لتجسيد المشروع الاقتصادي — الاجتماعي ،كما تعد "الشرط الجوهري لاي عمل موضوعي وبناء، فأي انجاز اشتراكي صحيح يستوجب التحرر من سلطان ذوي الامتيازات ، والاحتكارات الأجنبية التي تمثل بقايا العهد الاستعماري البائد ، والوسيلة الوحيدة لبلوغ ذلك ،كانت استعادة ثرواتنا الوطنية والاسترداد الكامل لأملاكنا المغتصبة "(1)

ان هذا الخطاب يؤيد الفكرة السابقة الذكر، التي مفادها أنه لا يمكن الشروع في عملية التصنيع دون استرداد الثروات الوطنية ، وفي أوسع معانيه ، دون سيادة اقتصادية ، فهنا يكمن السبب الرئيسي للارادة السياسية في استرجاع كافة مواردنا الباطنية .

2،2،1 — المخططات الانمائية وبنية الاستثمارات :

ان أولى المخططات الانمائية هو المخطط الثلاثي (1967-1969) والذي يؤهله الكثير من المؤلفين بأنه شبه مخطط . وخلال هذا المخطط تم البدء في بحث البوادر الاولى لسياسة الصناعات المصنعة حيث تم الارتكاز على اعطاء الاولوية للصناعات القاعدية (الثقيلة) .

هذا النمط التنموي ينطوي على فرضيات أربع ضرورية (2) :

— وجود تمويل أصلي، بحيث أنه يقتضي أموالا ضخمة

— قيام بنية تخطيطية قوية . من ذلك أن هذا النمط يستدعي توجيهها محكما للاستثمارات .

— اقامة سياسة غير تعارضية بين الاستثمارات والمداخيل .

— القيام باصلاح زراعي الذي تقتضيه الهيكلة الشاملة للاقتصاد .

فالصناعة المصنعة ، وفق رائدها (G.D.DE BERNIS) لا تكون مصنعة الا اذا حولت تقنيات محيطها الكلي في اطار كل اقتصادي كان في الاصل مفككا (3)

(1) Discours du president Boumediene a l'occasion du 1er NOVEMBRE 1968, in A.A.N N° VII 1968 Paris:C.N.R.S,1969 P 700.

(2) CF:A. Ben Achenhou,Planification et developpement en Algerie 1962-1980 Alger:(Sans editeur),1980,PP27,28 .

(3) CF:G.Destaine de Bernis,les industries industrialisante et l'integration economique nationale,Sans editeur,Sans date, P 59 .

هذه الاحاطة المختصرة لما يعرف " بالصناعة المصنعة " تبدو لنا ضرورية لأنها استراتيجية ميزت التخطيط الاقتصادي لمدة ثلاثة مخططات (الثلاثي الأول حيث ظهرت البوادر الاولى لهذه الاستراتيجية والمخططين الرباعين الاول والثاني) .

من ذلك أن تركيبة الاستثمارات للمخططات الثلاثة الاولى تظهر لنا الأهمية الممنوحة للقطاع الصناعي على حساب القطاعات الاخرى كما تبرز لنا بعض الملاحظات نوردها فيما يلي(1):

- نلاحظ التزايد الملحوظ الاجمالي الاستثمارات من المخطط الثلاثي الى المخطط الرباعي الثاني .

- الأهمية الواضحة لنصيب القطاع الصناعي من البنية الكلية للاستثمارات وذلك ابتداء من المخطط الثلاثي (51،6% من اجمالي الاستثمارات) الى المخطط الرباعي الاول (44،7%) الى 43،3 خلال الرباعي الثاني من جهة ، وتناقص حصة الاستثمارات الفلاحية حيث انتقلت من (20،7%) خلال المخطط الثلاثي الى 14،9%) و 10،9%) خلال الرباعين الاول والثاني .

- تمثل الصناعات الاساسية النصيب الأهم من الاستثمارات الصناعية (83،7%) خلال المخطط (67- 1969) و (86%) خلال (70-1973) و (88%) خلال المخطط (74- 1977).وفي اطار الصناعات الاساسية يمثل قطاع المحروقات أكبر نسبة من الاستثمارات الصناعية الأساسية .(2)

فالمخطط الثلاثي اعتبر اذا القاعدة الاقتصادية للانطلاقة الصناعية في ظل استراتجية "التصنيع " حيث وفر شروطا لمشركة واسعة و هامة للقطاع العام في هذه الاستراتجية بعد سلسلة التأميمات التي تمتكما هيأ الظروف لانطلاقة صحيحة لبرنامج " الصناعة المصنعة " التي عرفها على وجه الخصوص المخططان الرباعيان الاول و الثاني .

ففي مقدمة تقرير المخطط الرباعي الاول تم اعتبار فترة (70-1973) على أنها فترة انجاز الاهداف الاساسية للثورة (...) فخلال هذه المرحلة يتم البدأ في التحولات العميقة التي تعمل على التغيير الجذري

---

(1) - أنظر الجدول رقم (1) في الملاحق .

(2) cf: m.c.benissad,economie de developpement de l'algeric op.cit, p47.

لشروط الانتاج .و خلال هذه الفترة أيضا تم وضع القواعد الاساسية للتصنيع التي تضمن الاجتياز من اقتصاد ذي ميراث استعماري الى اقتصاد وطني عصري و مستقبل . خلال هذه الفترة أيضا ايجب على البلاد تحقيق تصوكبير في ارضاء احتياجاته بواسطة انتاج وطني صناعي و زراعي (1) .

فهذا المخطط يهدف الى وضع قاعدة صلبة ضرورية للتنمية الاقتصادية تقوم على وجه الخصوص على تثمين ثروات الباطنيه،و توطيد المنتجات القاعدية . وعليه فان هذا المخطط يرتكز على الاستثمارات المتجة التي تقدر حصتها نصف اجمالي الاستثمارات (49٪) .

في حين يعتمد الرباعي الثاني على : (2)

- تعزيز عملية التصنيع باعتباره الركيزة الاساسية لبناء اقتصاد من شأنه ارضاء احتياجات البلاد،و خاصه الاكثر أهميه منه وهو التشغيل .

- منح الصناعة الاهمية الكبرى في حجم الاستثمار خاصة في مجال تنميه قطاع المحروقات الذي هو منبع التراكم المالي و توسيع الصناعات القاعدية و صناعات تحويل الموارد الطبيعية (الحديد و الصلب ، المناجم) و التعجيل باقامه صناعة تكاملية ، كما يهدف هذا المخطط أيضا الى :

- ارضاء احتياجات استهلاك الجماعي . و ترقية نشاطات الصناعات المحلية.

أما الفترة الواقعة بين 1978و 1980، وان كانت غير مخطاة بمخطط انمائي فان عملية التنمية بقيت متواصلة،حيث تم تنفيذ البرنامج السابقة ،و لهذه "الاستراحة الانمائية " هدفا أساسيا يتمثل في تقييم درجة انجاز المخططين الرباعيين،و استخلاص الفروق بين الاهداف المخططة و الانجازات.

---

(1) RADP, plan quadriennal 70 1973, rapport general, 1970, preambule et p29.

(2) d'apres: n.safir, "industrialisation et emploi en algerie; le cas de la siderurgie" these de 3° cycle, paris: ecole des hautes etudes en sciences sociales, 1979 pp44-47.

3،1 ـ التوجيهات الاقتصادية الجديدة : عناصر عقلانية عمل جديدة .

1،3،1 ـ تقييم العشرية الاقتصادية 67 ـ 1978 :

في وثيقة هامة تحت عنوان " خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية في العشرية 67 ـ 1973 " يجد القارئ تقييما للمخططات الانمائية الثلاثة .

هذه الوثيقة التي أعدت بعد وفاة الرئيس بومدين، تبدي الكثير من النقائص في كل المستويات والقطاعات وهي في الواقع وثيقة لا تقييم فقط تلك الفترة اقتصاديا، بل تتضمن أيضا جانبا سياسيا هاما كونها تتعرض لمرحلة اقتصادية ـ سياسية هامة ارتكزت اقتصاديا على فكرة التصنيع وسياسيا تتميز بكونها كانت تحت قيادة واحدة فلا يمكن وفق ذلك التمييز بين السياسة والاقتصاد .

أن الوضعية الاقتصادية ـ الاجتماعية كما تبدو عليه من خلال تلك الوثيقة تدعو الى الاندهاش والاستغراب لما آل اليه الاقتصاد الوطني بحيث نقرأ تقييما شديد اللهجة . « أن مسيرة تطورنا عرفت في الماضي اختلالات خطيرة ، وانعدام التوازن على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي بل عرفت كذلك بعض الانحرافات التي تسيء بشكل خطير الى تدعيم تطورنا واستمراره ، وتكبت بالتالي حيوية الثورة » (1)

اكثر من ذلك فان هذه الوثيقة " تتهم " الفترة السابقة « بتوزيع المداخيل النقدية بدون صلة مع مجهود الانتاجية ، ومع توسيع جبهة الاستثمارات بدون مقابل في الانتاج » (2)

وفي تحليلها لاستثمارت الفترة (67 ـ 1978) تبين هذه الوثيقة أنه، كلما أزدادت تلك الاستثمارات حجما ، ازدادت افتقارا الى الفعالية ، وتفاقمت التفوتات بين القطاعات وداخلها، وفيما بين الجهات (3)

1) ج ج د ش وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 67 ـ 1973 ماي 1980 ، ص 11

2) نفس المصدر السابق ص 33

3) راجع : نفس المصدر السابق ، ص 38

ومن حيث الانجازات فان مجهود الاستثمارات لم يقابله في واقع الامر انجازات مطابقة لهذا المجهود ، ومن ذلك أن تكاليف البرامج الاستثمارية بلغت أثناء المخططات الثلاثة ما قدرة 402،5 مليار أي 2،75 مرة تقريبا من اجمالي الاستثمارت المقدرة أوليا (146،5 مليار د ج)(1) ،

وكان لتضخم تكاليف الاستثمارات للفترة 67 ـ 1973 ان وصلت البقايا المتعين انجازها (ب م ا)(R.A.R) في نهاية سنة 1973 حد 234 مليار د ج نصفها تقريبا (116 مليار د ج) تخص تتطع الصناعة ، وتمثل بقايا المنشآت الاساسية و القطاعات الاجتماعية و الادرية (سكن تربية ، تكوين) 75 مليار د ج أي ما يعادل (32،1 %) من اجمالي البقايا المتعين انجازها و 7 مليارات تخص القطاع الفلاحي .

ان هذه الارقام تعبر بوضوح عن مدى عدم احترام تكاليف واجال الاستثمار واتساع نطاق المشاريع المخططة وغير المنجزة .

ان الاستثمارات المرتفعة التي عرفتها مسيرة التنمية لم تقابلها سوى انتاج اضافي شامل مقداره 46،5 مليار د ج ، وبالمقارنة مع اليد العاملة المستخدمة ، فان الانتاج الداخلي الخام لكل مواطن لم يتطور الا بمعدلات ضعيفة تبلغ بين سنتي 1967 و 1973 ما يعادل بالنسبة المئوية 3،2 % سنويا (2) .

وعليه ، حسب " الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية " فان " المرحلة الجديدة تتطلب منا مزيدا من التصور والمثابرة في البحث عن طرق جديدة ووسائل ملائمة لاقامة تنميتنا المستقبلية على أسس سليمة ومتينة ". (3)

---

1) لمزيد من المعطيات الاحصائية حول تضخم البرامج الانمائية أنظر الجدول رقم (2) في الملاحق .

2) راجع نفس المصدر السابق ، ص ص 44 ـ 55

3) راجع : الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 67 ـ 1973 مصدر سابق ، ص 36 .

فسنة 1973 تمثل نقطة تفصل تجسد نهاية عهد الدولة الموزعة للريع البترولي أو دولة الادارة، وفتح نطاق آخر أكثر ديناميكية هو التسيير الصارم حيث يتم اعادة اقامة علاقات إجتماعية لا تنفصل عن توزيع الريع بل تقوم على منطق الانتاج والانتاجية. (1)

1، 3، 2 ـ التوجهات الاقتصادية الجديدة :

تشتمل هذه الفترة على مخططين انمائيين : المخطط الخماسي (80 ـ 1984) والمخطط الخماسي الثاني (85 ـ 1989) وهما يجسدان في الواقع الاتجاهات الاقتصادية الجديدة التي رافقت التغير الذي طرأ على الهرم السياسي، فهي تشكل بذلك مرحلة اقتصادية لفترة سياسية.

ليس بمقدورنا أن نفترض علاقة تحديد بين الاقتصاد والسياسة غير أننا يمكننا أن نذهب الى حد ما الى القول بأن الجانب الاقتصادي يقوم على الجانب السياسي، وأن السياسة تتحكم في الاقتصاد.

فلنقل بوضوح أن هذه المرحلة أفرزها في الواقع مزيج من الجوانب السياسية، والظروف الاقتصادية التي ظهرت بوادر تأزمها خلال السنوات الاولى للثمانينات، والتي تخص على وجه التحديد إسعار المحروقات التي تشكل الاغلبية الساحقة لايراداتنا المالية بالعملة الصعبة (حوالي 93٪ مع بداية المخطط الخماسي الثاني).

وكنتيجة لهذه الاوضاع عرف المخططان الخمسيان الاول والثاني تعديلات، واتجاهات اقتصادية جديدة تميزهما عن المسيرة التخطيطية التي غطت سنوات ما قبل 1980.

من ذلك أن المخطط الخماسي الاول (80 ـ 1984) يحدد السياسة الاقتصادية الجديدة فيما يلي :(2)

---

(1) Voir; A.ABEDOU,"monographie d'une organisation du travail le cas de trois usines de l'E.N.C.C(Ex.SN.METAL)",thése de doctorat 3e cycle, Paris VI , Université Jussieur,groupe de socio-du travail,1986, P 14 .

(2) ج.ج.د.ش، وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية مشروع المخطط الخماسي 80، 1984 ماي 1980، ص، ص 1 ـ 5

- الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الاجتماعية والجماعية للفئات المريضة من السكان .

- الاهتمام بالتكوين والتشغيل وملائمة برامج التكوين مع التنمية الوطنية ، وتعبئة مجموع الطاقات البشرية .

- توسيع السوق الوطنية ، وتدعيم التكامل الاقتصادي عن طريق تدعيم العلاقات بين مختلف القطاعات الاقتصادية .

فالمخطط يركز بذلك على جانبين هامين : تلبية الحاجيات الاجتماعية ، واعادة تنظيم الاقتصاد الوطني «للقضاء على الاختلالات وتدعيم التوازن، التي قللت بصفة جدية من الجهود المبذولة» ، على حد تعبير تقرير المخطط .

وعليه وكما يؤكده باولس (J.P .Pauwels) أن هذا المخطط يعد الانطلاقة الجديدة المعبرة عن تغيرات هامة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للسلطة الجزائرية بالمقارنة مع الماضي .(1)

غير أن المخطط الخماسي الاول على غرار تدعيمه للتخطيط كوسيلة لتسيير الاقتصاد وتدعيم اللامركزية فانه يقرر منطقا جديدا للانتاج قائما على المردودية والانتاجية ومكافحة تضخم التكاليف .

وعليه فالمردودية والانتاجية سوف تديران، منذ المخطط الخماسي الاول كل العمليات الانتاجية وبالتالي الاقتصاد الوطني .

فالمخطط الخماسي الثاني يندرج ضمن هذا المنطق اذ يرتكز هو الآخر في تقريره على معطيات المخطط السابق له، كتدعيم على وجه الخصوص تنظيم الاقتصاد الوطني ، وفعالية تسيير المؤسسات ولا مركزية النشاطات والمسؤوليات ، التي هي في حقيقة الأمر مرتكزات المخطط السابق له.(2)

(1) Voir: . Pauwels, réflexions sur les nouvelles orientations économiques et énérgetiques du plan quinquénnal (80 -1984)et sur l'organisation de l'economie algerienne, Alger:ENAL,1983,P 8

(2) RADP,MPAT,deuxieme plan quinquennal 85- 1989,rapport général, ENAG,Juin 1985, P 7 .

وفي المجال الصناعي فان هذا المخطط يركز على :(1)

- تنمية الصناعات التحويلية المتوسطة الحجم والموجهة الى تغطية الاحتياجات الوطنية المختلفة .

- تنشيط نشاطات الصناعات التكاملية (SOUS-TRAITANCE) في المناطق المحرومة في شكل مؤسسات محلية عمومية (الدولة) وخاصة .

تنمية مشاريع البحث واستغلال الموارد الباطنية ، والتنقيب عن موارد الطاقة الجديدة وخاصة الطاقات البديلة .

3،3،1 - بنية الاستثمارات :

ان تركيبة الاستثمارات للمخططين الخماسيين تنطبق - لطبيعة الحال - مع التوجيهات الاقتصادية التي تضمنتها الخطوط العريضة للمخططين فالمخطط الخماسي الاول يتميز بـ :(2)

- انخفاض نصيب القطاع الصناعي بالمقارنة مع العشرية السابقة (67 - 1978) وبالمقارنة أيضا مع فترة (78-1980) ، غير أنه مع ذلك يبقى الأهم : 33،6٪ من اجمالي الاستثمارات في المخطط الخماسي

- جهود استثمارية هامة في قطاع المنشآت التحتية الاجتماعية (السكن ،التربية ،التكوين ،الصحة ...) حيث تمثل في المخطط (80 - 1984) ما نسبته 29،6٪ من البرنامج العام للاستثمارات و27،2٪ في مخطط (85 - 1989).

كل هذه النسب تعبر في حقيقة الامر عن الاتجاهات الجديدة في ميزان التخطيط، والتي تتجه دوما الى تلبية الاحتياجات الاجتماعية الأساسية كالسكن ، والتربية ، والحماية الاجتماعية ... اذ يمثل قطاع البناء مثلا ، اولوية بالنسبة للقطاعات الاجتماعية حيث تقدر نسبه (14،9٪) من

---

(1) C F: ibid, P 9

2) أنظر تركيبة الاستثمارات بالنسبة للمخططين الخماسيين ، جدول رقم (3)

من اجمالي الاستثمارات في المخطط الخماسي الاول ، و15،7 % في الخماسي الثاني .

- تزايد نسبة استثمارات القطاع الاول (الفلاحة) من اجمالي الاستثمارات للمخططين الخماسيين الاول والثاني .

فالاستثمار المتزايد في القطاع الفلاحي يعود الى اهتمام جديد في السياسة الاقتصادية، الذي يتضمن فيما يتضمن ، ضرورة التخلص من التبعية في مجال التغذية ، التي تعد واحدة من التبعيات الأربع التي تضع الدول السائرة في طريق النمو في وحل التنمية الاقتصادية وهي : (1)

التبعية الغذائية ، أسعار البترول ، الديون الخارجية ، والتحويل التكنولوجي .

- مجهود استثماري في صالح المنشآت التحتية كالنقل والتخزين والتوزيع وتجهيز المناطق الصناعية .

ان الاهمية التي اولاها المخطط الجزائري للقطاعات السابقة يعود الى اقتناعه بامكانياتها ، في حالة ضعفها ، من اعاقة مجهود الاستثمار في القطاعات الأخرى . فالهدف اذا من وراء اهتمام المخططين الخماسيين بالقطاعات السابقة الذكر، هو تحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية الوطنية وبالتالي نجاعة الاقتصاد الوطني (2)

وفي نفس سياق التحولات الاقتصادية لهذه الفترة (فترة التوجيهات الاقتصادية الجديدة) شهدت سنة 1987 المصادقة على قانونين هامين يعني الاول استقلالية المؤسسات الاقتصادية في مجال التسيير واتخاذ القرار ، على أن تحاسب هاته المؤسسات من الآن فصاعدا وفق معياري الانتاج والمردودية ، اللذين يشكلان عنصرين جوهريين للعقلانية الاقتصادية الجديدة .

---

(1) C F: ignacio ramonet,"undeclin dela rente petroliere,et essor du secteur prive: vents de reformes en algerie " in le monde N° 571 du 16 Oct 1986.

(2) C F: j.p.pauwels,reflexions sur les nouvelles orientations economiques et energétiques du plan quinquennal (1980-1984)...op.cit,p11

والقرار الأخير لمس القطاع الفلاحي ، ويدخل في نفس سياق الاستقلالية حيث أعيد النظر في تنظيمه ، وفق قانون اعادة تنظيم المستثمرات الفلاحية،يتم بموجبه " تحرير الفلاح من كل المعتقدات بهدف رفع الانتاج وبالتالي ضمان الأمن الغذائي للبلاد " . (1)

2 ـ التشغيل والمشاركة العمالية في المؤسسة الصناعية :

يعد التشغيل من العناصر الاقتصادية والاجتماعية الهامة في التنمية الاقتصادية باعتباره أهم حاجة اجتماعية يجب ارضاؤها ، لهذا فانه كان دوما يحتل مكانة خاصة لدى المخططين،والمخططات الانمائية .

من ذلك أن الاهداف السامية لسياسة التصنيع في الجزائر، خلق أكبر قدر مستطاع من مناصب العمل،وذلك لغرض امتصاص اليد العاملة العاطلة عن العمل أو تلك التي تتقدم باطراد الى سوق العمل، حتى وإن كان هذا الهدف يتجنه في كثير من الحالات الى وجه منطق المردودية .

فالرهان المصرح به، هو تصفية البطالة في حدود سنة 1980 لم يربح بعد ، ولم يعد من الممكن ربحه في هذه الظروف الاقتصادية التي خفضت بنسبة كبيرة وتيرة التنمية الاقتصادية الشيء الذي يؤثر بالتالي سلبا على التشغيل .

والمتتبع لسياسة التشغيل في بلادنا يميز على الأقل بين فترتين . متمايزتين أولاهما فترة التصنيع التي تمطتها المخططات الانمائية الثلاثة الأولى ، وفترة ثانية نعيشها اليوم وتبتدئ من الخماسي الأول .

فالفترة الاولى تتميز بكون القطاع الصناعي يعتبر ميدانا لارضاء الجوانب الاجتماعية،حيث اعتبر العمل سببا بسيطا لتوزيع المدخول .

في حين اعتبرت الفترة الاخيرة ، فترة يعد فيها الحساب الاقتصادي والمردودية مقاسين أوليين لقيام أو دوام المؤسسة الصناعية العمومية (*)

---

(1) El-moudjahid N°6988 Du 2 dec 1987 .

*) تم مثلا حل 16 مؤسسة محلية بولاية تيزي وزو بسبب العجز المالي المتراكم بحيث لا يمكن التكفل بمؤسسات مريضة حالتها تتدهور من يوم الى آخر " أنظر الشعب ليوم 15/01 . 1987

2، 1 ـ التشغيل حسب الفترات الاقتصادية .

2، 1، 1 ـ فترة الاستقلال والركود الاقتصادي :

ان الوضعية التي وجد عليها التشغيل خلال السنوات الأولى للاستقلال ، انما هي صورة صادقة عما آل اليه الاقتصاد الجزائري أنذاك ، فالركود الاقتصادي قد تسبب في وضعية مماثلة في مجال التشغيل .

خلال الفترة الممتدة من 1962 الى 1966 فان عدد البطالين قد بلغ ما نسبته 35٪ من المواطنين القادرين على العمل (1)

فخلال سنة 1963 كانت حالة التشغيل كالتالي :(2)

000، 80 12 موظف ، يمثلون 55٪ من اجمال السكان القادرين على العمل

000، 550 موظف جزئيا (SOUS_EMPLOYES) يمثلون مانسبه 28 ٪ .

000، 370 عاطل عن العمل وهم يشكلون 17٪ من السكان القادرين على العمل .

غير أنه للحصول على الرقم الصحيح نسبيا للبطالة في الجزائر أنذاك نرى من الضروري جمع النسبة الثانية (الموظفين جزئيا) والنسبة الثالثة (البطالين) ، على اعتبار أن مقاييس تحديد مفهوم البطالة ، لم تكن موضوعية ، حيث يكتفي ببعض ساعات العمل القليلة في الأسبوع لتحديد معنى المواطن الشاغل .

ومن الأسباب الأساسية لهذه الوضعية ، ركود الاقتصاد ، وعجز مخططات التجهيز عن انشاء مناصب العمل المقررة بحيث أنه في سنة 1963 لم يتم انشاء سوى ثلث مناصب العمل المقررة .

---

(1) Source: T. Ben Houria, L'economie de l'algerie, OP cit, P 361 .

(2) Source: Secretariat social d'alger, informations rapides, emploi et sous emploi, bulltin mensuel, 3e Serie, N°5 Fev 1965, P 5 .

لو ا كان العدد الاجمالي للبطالين خلال سنة 1966 قد وصل الى حوالي 500، 852 ، فأن نسبة البطالة قد عرفت انخفاضا من سنة 1963 الى سنة 1966 ، فبعدما كانت نسبتها (بالاضافة الى سوء الاستخدام) وصلت الى ما نسبته 45٪ سنة 1963 فانها تناقصت بشكل ملحوظ لتصل سنة 1966 الى حد 30،5٪ .(1)

ان وضعية التشغيل خلال السنوات الاولى من الاستقلال قد اتسمت بشكل كبير ظاهرة الهجرة الى الخارج (فرنسا وعلى وجه الخصوص) وأمست تلك الظاهرة حلا في يد الفئة القادرة عن العمل .

2،1،2 ـ التشغيل من المخطط الثلاثي الى الرباعي الثاني :

وهي الفترة التي عرف فيها التشغيل انطلاقة كبيرة تتميز على الأخص بتزايد عددي لمناصب العمل المقدمة ، وسوف يلاحظ القارئ أنه خلال المخطط الرباعي الثاني عرف التشغيل أوجه ، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال الاحصائيات المقدمة التي تمثل الزيادة بالقيمة المطلقة لمناصب العمل ، من خلال المخططات الانمائية :(2)

ـ 109،000 منصب عمل خلال المخطط الثلاثي .

ـ 350،000 خلال المخطط الرباعي الأول ؛

ـ 580،000 خلال المخطط الرباعي الثاني .

غير أنه لا يمكن شرح التزايد الملحوظ لعدد مناصب العمل من 1970 الى 1978 الا بالاستثمارات الصناعية الضخمة ـ بمليزانيـ. ذلك قطاع البناء الذي يتميز بامكانية تشغيل كبيرة ـ المندرجة ضمن عملية التصنيع

---

(1) RADP, SEP, tableaux de l'economie algerienne 1971, alger 1972, p78

(2) ج ج د ، ش وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية ، خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 67 ـ 1978 مصدر سابق ، ص 193 .

فخلال ثلاثة مخططات انمائية ، وسنتين من عدم التخطيط (1978 و 1979) فان وتيرة التشغيل قد ارتفعت بنسبة 8، 44 % عن سنة الأساس 1967) في حين أن المعدل السنوي للتشغيل (الى غاية نهاية المخطط الرباعي الثاني) قد وصل الى 4،5 % . (1)

2، 1، 3 ـ التشغيل خلال فترة التوجيهات الاقتصادية الجديدة :

عرف الاقتصاد الوطني في هذه الفترة توجيهات جديدة تتسم على الأخص بالمردودية الصناعية ، وإعادة تثمين العمل .

فبعدما سمحت الفترة السابقة (من المخطط الثلاثي الى المخطط الرباعي) بخلق مناصب شغل كثيرة ، ساهمت بالتالي ، وعلى الخصوص بخلق توازن نسبي بين العرض والطلب لسوق العمل .

الا أن الظروف الاقتصادية لفترة ما بعد سنة 1980 غيرت من السياق العام للاقتصاد الجزائري ، بحيث عملت على تأكيد دور العقلانية الاقتصادية التي ترتكز على عنصر الانتاجية في كل القطاعات الاقتصادية حتى وان كان بامكان هذه العقلانية أن تتجه في وجه السياسة الاجتماعية للتشغيل .

وخلال هذه الفترة بلغ عدد السكان العاملين في كل القطاعات ما قدره 000، 756 . 3 في نهاية المخطط الخماسي الاول أي بزيادة مقدارها بالقيمة المطلقة 206 . 735 منصب عمل . (2)

غير أن وتيرة التشغيل خلال المخطط الخماسي الثاني عرفت انتكاسا لا مثيل له بسبب الظروف الاقتصادية المعرقلة التي كانت وراء الانخفاض الكبير للريع البترولي الذي أدى في الأخير الى انخفاض وتيرة الاستثمارات في كل القطاعات ، وخاصة القطاع الثاني المعروف بامكانياته على توفير الكثير من مناصب العمل .

ان جملة هذه العلاقات التي تتضمنها هذه الحلقة المفرغة تخص تلك الدول التي تعتمد في ايراداتها المالية ، وفي استثماراتها على الريع الاتي من صادرات المواد الاولية ، وهي تلك المسماة ، بحكم التقسيم العالمي للعمل ، " بالاقتصاديات الريع" .

---

(1) RADP, MPAT, annuaire statistique de l'algerie, 1980, p53.
2) انظر الجدول رقم (4) في الملاحق .

ونتيجة لتلك الوضعية ، فانه خلال سنتي 1985 و 1986 لم يتم انشاء سوى 216 000 منصب عمل ، وهي أرقام بعيدة كل البعد عن التوقعات الواردة في التقرير العام للمخطط الخماسي الذي يتوقع خلق 000، 946 منصب عمل خلال فترة المخطط ، أي بمعدل سنوي قدره 000، 189 منصب عمل . وحتى بالنسبة لسنة 1987 فان وتيرة خلق مناصب الشغل قد عرفت هي الأخرى نفس المشاكل حيث أن الظروف الاقتصادية غير المواتية لا تزال سائدة ، اذ أنه سوف يتم ، الى غاية 1987 انشاء 700، 347 منصب عمل ، وهو ما يعادل 36،8٪ من الأهداف المقررة من قبل المخطط . (1)

لقد أدت تلك الظروف السلبية الى ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر على الرغم من ضعف نسبي لمعدل القدرة على العمل (21،1٪ سنة 1984) بالمقارنة مع معدلات النشاط في البلدان المتقدمة التي تتراوح بين 40 الى 50٪ .

فاذا كانت السياسة الاجتماعية للتصنيع فيما يخص التشغيل ، والاستثمارات الصناعية للمخطط الخماسي الاول، خاصة في قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة ، قد أديا الى انخفاض ملحوظ في نسبة البطالة(2)، فان ظروف تطبيق المخطط الخماسي الثاني أدت الى تأزم البطالة بحيث بلغ عدد القادرين على العمل العاطلين ، معدلات خطيرة ، حسب تعبير جريدة المجاهد ، 1،2 مليون عاطل وهو ما يعادل 22٪ من عدد القادرين على العمل . (3)

(1) CF: A. Belkaid, "l'occupation de la population active", in tribune de developpement, special emploi, USEA, N° 7, 1987, p12

(2) أنظر الجدول رقم (5) في الملاحق .

(3) el-moudjahid du 20 nov 1988, N° 7290.

2،2 ـ التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، والمشاركة العمالية :

ان معالجة موضوع التسيير الاشتراكي للمؤسسات في بحث هذه الأوراق لمهمة شاقة مما لو كان القصد معالجة موضوع آخر ، فتلك المعالجة تطرح لنا تساؤلات عديدة ، بحكم تعدد " المواقف" التحليلية تجاه هذا النموذج من التسيير والتنظيم ، غير أننا نحاول هنا الاحاطة بهذا الموضوع بقدر من الموضوعية .

ان الهدف المنشود رسميا من تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو مشاركة العمال في تسيير مؤسساتهم كطرف هام في اطار مايسمى " بالمنتج المسير" ، فالمفاهيم المستعملة كالمشاركة (participation) والتعاون (association) تدل على مشروع تحول في علاقات الانتاج التي يريدها التسيير الاشتراكي للمؤسسات أن تكون اشتراكية ، فهي وظيفة تندرج في المشروع الاجتماعي .

أما الوظيفة الأخرى فهي الوظيفة البيداغوجية التي تنبثق عن الممارسات الاجتماعية الناتجة عن تطبيق هذا النموذج من المشاركة فهذه الفقرة تجسد هاته الوظيفة «أن مشاركة العمال في التسيير الاشتراكي للمؤسسات تمثل للقاعدة العمالية مدرسة للتكوين السياسي الاقتصادي والاجتماعي» (1)

كما يجسد التسيير الاشتراكي للمؤسسات من خلال المشاركة العمالية بعدا هاما يتمثل في تنظيم العمل في المؤسسات الوطنية ، وعلى الخصوص التقسيم التقني للعمل ، وتحديد المهام ، وهذا ما يمكن تسميته بالوظيفة ـ الاجتماعية .

2، 2، 1 ـ نموذج المشاركة والتنظيم من خلال التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

ان كانت المشاركة تعتبر « تفاعل الفرد عقليا وانفعاليا في موقف الجماعة بطريقة تشجعه على المساهمة في تحقيق أهداف الجماعة

---

(1)RADP, FLN, charte et code de la gestion socialiste des entreprises, p10

والمشاركة في تحمل المسؤولية " (1) فانها تتطلب ايجاد بنيات لتجسيد هذا التفاعل ، وهذا الانفعال ميدانيا .

وحسب نموذج المشاركة العمالية المحدد في ميثاق التسييرالاشتراكي للمؤسسات فان هذه المشاركة تتجسد أساسا من خلال مجلس العمال حيث يعمل أعضاؤه ، باعتبارهم ممثلين للعمال ، على ممارسة مسؤوليتهم التي يمكن تلخيصها فيما يلي :

- سلطة المراقبة على عملية تسيير المؤسسة ، وتنفيذ برامجها .
- تقديمه للتوصيات تخص الحسابات المختلفة ، وبرامج النشاط والاستثمار .
- ابداء الرأي في انجاز المخطط السنوي ، وحسابات الاستغلال .

غير أن ممارسة هذه الحقوق تتم في اطار من التعاون مع ... الادارة فيما يسمى بمجلس الادارة .

كما تمارس المشاركة العمالية أيضا من خلال اللجان الدائمة :

- اللجنة الاقتصادية والمالية - لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية .
- لجنة المستخدمين والتكوين - لجنة النظافة والأمن - لجنة الطاعة .

وان كانت اللجان الثلاث الأولى تخص فقط مجلس عمال المؤسسة أو الوحدة فان اللجنتين الاخيرتين ثنائية التمثيل بين مجلس العمال والادارة . وكنتيجة لمشاركة العامل في تسيير المؤسسة ، فانه يأخذ بذلك صفة " المنتج - المسير " لكن مع الالتزام بالمعنى العميق للمصلحة العمومية ، وذلك باعتبار المؤسسة كملك شخصي من قبل العامل وسهره على التحسين الدائم للانتاجية ، وتنفيذ أهداف الانتاج بدقة طبقا للاستنتاجات مارش وسيمون (march et simone) على أن كل رهط مشارك يتلقى من التنظيم تفضيلات في مقابل تقديمه بعض المساهمات (2)

(1) أحمد زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بيروت : مكتبة لبنان ص، 306 .

(2)d'aprés:r;n.saadi,la gestion socialiste des entreprises essai d'evaluation,alger:opu,1985,pp458,459.

2، 2، 2 ـ المشاركة العمالية في الجزائر : محاولة حوصلة :

على الرغم من اعتبار التسيير الاشتراكي للمؤسسات جاء كجواب للمشاكل الموضوعية التي طرحت في المؤسسات الجزائرية ، خاصة كاطار للمشاركة العمالية ، وكنموذج لتنظيم العمل والتسيير ، فان أغلب الدراسات التي تمت حول هذا التسيير نظريا وميدانيا ، أبدت الكثير من الجوانب السلبية التي أنطوى عليها .

ولا بأس أن نقدم هنا نتائج بحث سوسيولوجي تم في مركب السيارات الصناعية بالرويبة (1) : ـ 70 % من العمال المستجوبين يعتقدون أن تطبيق ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم ينتج عنه أي تغيرات .

ـ 70 % أيضا من المبحوثين يجيبون ويرون أن الاطارات يتصرفون وكأنهم أرباب عمل .

ان حوصلتنا هذه للتسيير الاشتراكي للمؤسسات تكون وفق ثلاث جوانب : اقتصادي ، اجتماعي وسياسي .

فالحصيلة الاقتصادية تؤكد أن هذا النموذج للتسيير لم يؤدي الى تلك النجاعة الاقتصادية المرجوة من تطبيقه . فمختلف المؤشرات الاقتصادية (الانتاجية ، التوازن المالي للمؤسسات . . .) تؤكد أن التسيير الاشتراكي لم يكن باستطاعته الوفاء لأهدافه .

غير أن الأهم في دراسة حصيلة تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات يبقى الجانب الاجتماعي . فتلك المشاكل الاجتماعية ـ المهنية التي برزت؛ لا تدعم بالضرورة أحد أهم أهداف التسيير الاشتراكي للمؤسسات ـ وان كان غير معلن ـ وهو " السلام الاجتماعي " . من ذلك أن علاقات العمل في المؤسسات العمومية تتميز بزيادة واضحة في صراعات العمل والاضطرابات التي تشخص ببداهة حالة العلاقات الجماعية للعمل المتجهة باطراد في وجه المبادئ الأساسية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات . (2)(*)

(1) CF : ibid, P 458.

2) أنظر الجدول رقم (6) في الملاحق

(*) خلال 12 يوما من شهر نوفمبر 1988 (من 10 الى 22) سجل 283 صراع عمل تعود أسبابها الى المشاكل الاجتماعية ـ المهنية والى سبب آخر هو رفض العمال لبعض الاطارات المسيرة غير أن هذه الصراعات جاءت في ظروف خاصة ظروف أحداث أكتوبر ، أنظر :

El-Moudjahid, N° 7294, du 24 NOV 1988.

كما نسجل أيضا تفاقما في مشاكل العمل الاخرى كالتغيب الذي أصبح يأخذ طابعا ظاهريا (Phénomenal) والأهمال ، والتسرب العمالي وحوادث العمل ، وعموما كافة الظواهر المرضية لعلاقات العمل . وعلى سبيل المثال فان مركب الحجار قد غير عماله مرتين منذ نشأته (1) والتغيب وصل معدلات خطيرة بمركب الرويبة ... الى جانب المشاكل المنبثقة عن تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، يعتبر مشكل تصنيف مناصب العمل وبالتالي الأجور أحد الاسباب الاساسية المفسرة لعملية تطبيق القانون الاساسي للعامل واكتنفها مشاكل تطبيقية تفاقمت على الخصوص بتدهور القوة الشرائية للعمال . فنحن مقتنعون بأن المقاومة العمالية لا تجد أسبابها في حدود المؤسسة فقط بل أنها تمثل في حالة الجزائر صراعا اجتماعيا محرفا (dévie) " فالسلوكات الفردية تترجم - على رأي نور الدين سعدي - تناقضات بين شروط العمل في المؤسسة والمحيط الاجتماعي " .(2)

وفيما يخص الجانب البنيوي فان تلك الاجهزة المعدة أصلا للتشاور في كل مشاكل التسيير في المؤسسة ، أمست في المقام الاول مكانا لطرح مشاكل العمال المادية والمعنوية ، كما أن مبدأ التسيير الثنائي (Co-gestion) قد " أستبعد " أو أخذ في كثير من الاحيان طابعا شكليا تقف "البلادة الاجتماعية (Pesanteurs sociologiques) على حد تعبير محفوظ غزالي ، والاستيعاب الضيق لمضمون التسيير الاشتراكي للمؤسسات من قبل العمال والاطارات ، والادارة كسبب أساسي .(3)

كما أن مركز (Statut) النقابة العمالية في ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات قد دعم ذلك الجمود الملاحظ في المؤسسات الجزائرية فهي من نوع النقابات التي يعرفها دوران (C. Durand)

---

(1) d'aprés:R.N. Saadi,op. cit, P 499 .

(2) [illegible] 502

(3) d'aprés : Bouchakcherifa,"approche psychologiquede la participation a travers les representations sociales de la G.S.E"DEA, université D'alger, 1981 , P 39.

" بنموذج النقابات التي تقبل التفاوض والمشاركة بشكل بناء في الهيئات المشتركة في المؤسسة ، بل تطالب بمراقبة الوسائل والاجراءات الادارية وكذا تسيير العمال "(1) وفق ذلك فان هذه النقابة تخدم أكثر السلطة السياسية من خدمة العمال . فكل "نقابة تسييرية" هدفها الأول التكوين السياسي للعمال من أجل تقوية سيطرة ومراقبة السير الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمؤسسة من قبل السلطة السياسية .

(1) C.Durand," la signification frofessionnelle et economique de l'action syndicale" in revue de sociologie du W,N°2 1968,P 139 .

- استنتاجات الفصل :

من خلال عرضنا لمراحل التنمية الوطنية في الجزائر نحاول أن نقدم أهم الاستنتاجات في هذا الفصل من بعض النقاط التي نعتبرها هامة :

- استرجاع الثروات الباطنية ، و تأميم بعض المؤسسات الاجنبية التي كانت حتمية للبدء في استراتيجية تنموية تقوم على مبدأ "الصناعة المصنعة" و ذلك بالاستثمار الضخم في قطاعات الصناعات الاستراتيجية .

غير أن وراء هذه الارادة الاقتصادية التي تمثلها سياسة التصنيع ارادة سياسية . فكل السنوات التي تجسدت فيها هذه السياسة كانت تحت هالة حكم سياسي واحد .

من ذلك أن نهاية هذا الحكم سنة 1978، تجسد أيضا نهاية عهد تلك السياسة ، فبعد التقييم الصارم "لشمولية الصناعة المصنعة " التي "وضعت السرية قبل الشهران " و " أمست خلالها رؤوس المؤسسات الاقتصادية للدولة أكبر من أجسادها "(1) ، فتح المجال لظهور اتجاهات اقتصادية جديدة" تمثلها محتويات المخططين الخماسيين ،كما تمثل القراران اللذان يخصان استقلالية المؤسسات ، و اعادة التنظيم القطاع الفلاحي .

و أهم ما اهتمت به هذه الاتجاهات الجديدة خاصة تنمية قطاع الفلاحة و اعطاء أهمية أكبر للمنشآت التحتية الاجتماعية ، في حين يعتمد في القطاع الصناعي على الاستثمار في نطاق الصناعة الصغيرة و المتوسطة المحلية العمومية و الخاصة .

و في مجال التشغيل ، و ان كانت المرحلة الاولى من التنمية الوطنية امتازت بانشاء واسع لمناصب العمل ،بل اعتبر خلالها العمل وسيلة بسيطة لتوزيع المدخول ، فان الفترة الاخيرة عرفت تقلصا في عرض مناصب العمل و بالمقابل شهدت البطالة معدلات خطيرة .

و الفترة الاخيرة هذا تعد التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، كمشروع مشاركة و ادماج العمال ، عرف فشلا غير منتظر من قبل مشرعيه .فتصاعد الظواهر المرضية المختلفة للعمل ، و المشاكل التطبيقية المبثثة دليل على ذلك .

(1) interview du president chadli a presse de montereal,el-moudjahid n°7041,du 2 fevrier 1988.

الفصل الثاني :

مكانة القطاع الوطني الخاص في المذهب الاقتصادي الوطني (1) :

من المنفعة الى الضرورة

---

1) اعتمدنا فيما يخص قوانين الاستثمار على النصوص الواردة في :

- Annaire de l'afrique du nord,1963,N°II,Paris: CNRS,1964
  pp 837 - 842
- A.A.N,1966 N°V, paris: CN.R.S, 1967;pp 654 - 662 .
- A.A.N,1982 N°XXI, PARIS:CNRS , 1983 pp,535 - 543

- لقد تحاشينا تكرار المصدر نفسه ، وعمدنا على ذكر مواد القانون فقط ، وذلك للتخفيف على الهامش .

- توطئة :

قبل الحديث عن تطور القطاع الوطني الخاص عامة ، والصناعي منه خاصة من الناحية الكمية يجدر بنا أن نتعرض الى تطور ذلك القطاع ومختلف الوضعيات التي مربها بدءا من أول قانون استثمار (1963) الى غاية (82 - 11) المتضمن استثمار القطاع الوطني الاقتصادي الخاص ، مرورا طبعا بالامر رقم (66 - 284) .

وسوف نعمد ، من خلال التعرض الى محتويات كل قانون الى تحليل كل الابعاد التي يتضمنها ، وابراز مكانة القطاع الخاص في الخطاب الرسمي المتمثل هنا في النصوص التشريعية ، والقوانين التي أعدت لتكوين الاطار القانوني لادماج هذا القطاع في عملية التنمية الوطنية .

كما نعمل في نهاية دراسة كل قانون على تقييمه ، ومحاولة استخلاص سلبياته وايجابياته .

ويمكن التأكيد منذ الآن على أن كل قانون يعتبر صورة للظروف الاقتصادية والسياسية لفترة ظهوره . فاذا كان قانون الاستثمار لسنة (1963) أكثر تشددا نظرا لظروف تلك الفترة ، فان قانون الاستثمار (1966) فك الخناق نسبيا وأقر امكانية الاستثمار للرأسمال والأجنبي .

وأبعد من ذلك فان قانون (82 - 11) فتح الباب على مصراعيه أمام استثمار الصناعي الخاص ، وحدد بكيفية أوضح نطاقات الاستثمار المسموحة بها له ، التي لا تتعارض مع الاهداف الكبرى واستراتيجية المشروع الاجتماعي الاشتراكي بحيث يكون " مكملا لا منافسا للقطاع العمومي ".(1)

---

1) حزب جبهة التحرير الوطني ، منشورات اللجنة المركزية من المؤتمر الرابع الى المؤتمر الخامس 79 - 1983 ، الجزء الثاني " لائحة القطاع الخاص" ، الجزائر : قطاع الاعلام والتنشيط نوفمبر 1985 ، ص 349 .

في حين نعمد في القسم الثاني من هذا الفصل الى التطرق الى وضعية القطاع الخاص والملكية الخاصة في المواثيق المختلفة التي تشكل المذهب الاقتصادي الوطني من ميثاق طرابلس الى الميثاق الوطني .

1 — القطاع الخاص من خلال قوانين الاستثمار : أهمية الوضعية السياسية الاقتصادية في التحليل .

1.1 — قانون الاستثمار 63 — 277 :

ان الصورة التي أوردناها خلال الفصل السابق عما آل اليه الاقتصاد الوطني خلال السنوات الاولى من الاستقلال ستسمح لنا بدون شك لفهم محتوى قانون 1963 ، كما نفهم بسبب انحصاره في الاستثمار الأجنبي .

ان توجه هذا القانون نحو الاستثمار الاجنبي هو دعوة أكيدة لهذا الاخير للمشاركة في عملية النهوض الاقتصادي (*) ، اذ أن معظم رؤوس الاموال والمؤهلات كانت في أيدي أوربي الجزائر ، ولم يمثل الجزائريون انذاك — عدا القلة القليلة منهم — الا قوة عمل هائلة العدد ورخيصة الثمن .

لذلك فان كل الضمانات والامتيازات موجهة للاستثمار الأجنبي ، ولا تمس الرأسمال الوطني الخاص ، على الرغم من هذا الأخير مدعو أن يتخلص عن طرقه العقيمة للاستثمار العقاري ، والتجاري ، من أجل المشاركة في النشاطات الانتاجية » (1) بل أكثر من ذلك فان السلطة أنذاك كانت تنتظر من الرأسمال الخاص " تضحيات وطنية " . (2)

اننا نشعر باضطراب مثل هذا الموقف : فمن جهة ، أي (السلطة) تدعو القطاع الخاص للمشاركة في عملية البناء الوطني ، ومن جهة أخرى لا تضمن له أية ضمانات أو امتيازات ، الا في اطار شركات ذات الاقتصاد المشترك التي يمكن انشاؤها في "قطاعات النشاط ذات الأهمية بالنسبة للاقتصاد الوطني" .

(*) نود كثيرا استعمال عبارة "النهوض الاقتصادي" عن استعمال عبارة التنمية الوطنية لأن ظروف تلك الفترة (1962) يتطلب قبل كل شئ انهاض الاقتصاد وتنظيمه ...

(1) M.Hadj seyd "quelques aspects de l'evolution du secteur privé industriel" in revue de CENEAP,N°2,juin 1985,P 49 .

(2) ibidem .

1 ، 1 ، 1 ـ أشكال الاستثمار ، والامتيازات الاقتصادية:

يميز قانون (277 ـ 63) بين شكلين من الاستثمار :

ـ المؤسسات المعتمدة (les entreprises agreés)

وهي شكل خاص يتلك " المؤسسات ذات المخطط مالي مرضي والتي تستعمل عتادا عصريا أو ملائما ، والتي تساعد على التنمية الاقتصادية للبلاد وفقا للمخططات ، والبرامج المسطرة من قبل السلطة العمومية" (المادة 8) .

يستفيد هذا النوع من المؤسسات من امتيازات كامكانية اقراض الدولة لها ، ومختلف الاعفاءات الكلية أو الجزئية على الاملاك العقارية ، على الضرائب المتعلقة باستيراد الآلات والتجهيزات الضرورية ، وعلى الارباح الصناعية والتجارية (B I C) ، كما تضمن الدولة لهذا الشكل من المؤسسات الحماية من أضرار المنافسة الخارجية .

غير أن الحصول على كل هذه الامتيازات فان المادة (12) تضع جملة من الشروط ، وتضع بعين الاعتبار خاصة :

ـ " العلاقة بين حجم الاستثمار ، وعدد العمال الدائمين ، وذلك بمراعاة الطبيعة التكنولوجية لوسائل الانتاج " .

1 ، 1، 1 2 ـ المؤسسات المتعاقدة مع الدولة :

بالاضافة الى شروط الموافقة على المؤسسات المعتمدة فان على هذا الشكل من المؤسسات أن يستوفي أحد هذه الشروط : (المادة 13) .

- تقديم برنامج استثمار لا يقل مجمله على خمسة (5) ملايين دج .

ـ خلق ما لا يقل عن 100 منصب عمل .

ـ المساهمة في عملية التنمية الوطنية في قطاعات النشاط الاقتصادي ذات الاولوية بالنسبة للبرامج المسطرة من قبل السلطات العمومية .

ـ التوطين في احدى المناطق ذات الاولوية بالنسبة للمخططات .

غير أن ما يستنتج من خلال هذه الشروط هو توفر الارادة السياسية والاقتصادية من أجل ادماج الاستثمار الخاص وفق ما تنص عليه المخططات الانمائية سواء من حيث قطاعات النشاط أو من حيث استيطان هذه المؤسسات لغرض تنمية الارياف والمناطق الداخلية ، مقابل امتيازات ضريبية مختلفة .

1،1 ،2 - تحويل رؤوس الاموال : ضرور لابد منه .

يخصص قانون (63 - 277) بابا كاملا لاجراءات التحويل المالي ، حيث تسمح المادة (30) بحرية تحويل الارباح ورؤوس الاموال ، وذلك في اطار التشريع المعمول به انذاك ، وتضمن المادة (14) للمؤسسات الموافق عليها والمؤسسات المتعاقدة مع الدولة امكانية :

- تحويل 50% من صافي الارباح سنويا الى الخارج .

- تحويل النتاج الى الخارج في حالة التخلي على الانتاج أو الافلاس أو التخلي عن بعض الاسهم الممثلة للرأسمال .

. . . .

كما رأينا سابقا ، فان الجو العام السائد خلال الفترات الاولى من الاستقلال يتميز بالركود على المستوى الاقتصادي ، وعدم الثقة والتخوف على المستوى السياسي .

كما أن تأجج الروح الثورية ، والدعائية للايجاب قد تؤدي الى عملية التأميم ، وبالتالي تعرض للخطر ليس فقط الارباح بل الرأسمال المستثمر .

فعلى الرغم من الضمانات والامتيازات التي يتضمنها قانون (63 - 277) فان الوضع السائد أنذاك ليس بامكانه السماح بتعبئة الرأسمال الاجنبي وحتى الوطني من أجل المساهمة في عملية النهوض الاقتصادي ، فمصالح السلطة الجزائرية أنذاك تتعارض مع مصالح رأسمال الأجنبي فكيف نتصور اذن مشاركة هذا الرأسمال في البناء الوطني .(1)

ويلمح بن يساعد الى هذه الوضعية في قوله : «ان قرارات التأميم التي مست الشركات الاجنبية ، وحتى الوطنية والمراقبة البيروقراطية لانتاج القطاع الخاص ، والاحكام المسبقة تجاهه ، قد أدى الى فتور المبادرة الخاصة والى اكتناز الاموال أو تسريبها عن طريق أسواق الصرف الموازية»(2) .

وكنتاج لكل هذه الاسباب والظروف يمكن القول أن قانون (63 - 277) قد عرف فشلا غير منتظر من قبل المسؤولين الذين كانوا يعتبرونه وسيلة للنهوض بالاقتصاد الوطني .

---

(1) CF:M.Hadj seyd,"quelques aspects de l'evolution du secteur privé industriel",op.cit,p 51 .

(2) M.E. Benissad,l'economie algerienne contemporaire,paris:P.UF,1980,p 56 .

1 ,2 — قانون الاستثمار 1966 : قانون الشرعية .

ان التغيير الحادث في القيادة السياسية للبلاد بعد ثلاث سنوات تقريبا من تطبيق قانون 1963 أعاد صياغة موقف جديد أزاء القطاع الخاص، دوره ومكانته وكيفية تدخله في الاقتصاد الوطني .

ويبدو أن هذا القانون جاء في ظروف اقتصادية وسياسية مواتية ، أو على الاقل أفضل من تلك التي ميزت القانون الاول . ففي خطاب للرئيس الراحل بومدين أوضح فيه أن " للجزائريين المالكيين لامكانيات مالية دورا للاضطلاع به فيجب على الادخار الخاص أن يستثمر في المؤسسات الانتاجية ، وعن أن يظل مجمدا أو أن يستخدم في امتلاك المقاهي أو الحانات . ان على الرأسمال الوطني أن يلعب دوره ، وأن يؤدي واجبه نحو الامة ، وبالمقابل فان الدولة مستعدة لتوفير كل الضمانات في اطار محدد بوضوح "(1)

فهذا الخطاب انما هو دعوة صريحة من الخطاب الرسمي ، للرأسمال الخاص من أجل المساهمة في البناء الاقتصادي وذلك بالاستثمار في القطاعات المنتجة .

وفي خطاب أخر بمناسبة ذكرى 5 جويلية : يعتبر الرئيس أن " استثمار وادخار المواطنين هما سندان لا يمكن اهمالهما في تشييد البلاد "(2)

ان قانون الاستثمار لسنة 1966 يجسد موقفا جديدا اذ يعتبر اطارا جديدا تنظم فيه عملية استثمار الرأسمال الخاص الوطني منه والاجنبي ، وجاء ليقضي على بعض من الثغرات التي انطوى عليها القانون السابق خاصة تلك المتعلقة بالامتيازات .

---

(1) discours du presidont boumodione du 19juin 1967,cite par J. ponoff,les industriels algoriens,paris:c.n.r.s,1981,p 18 .

(2) discours du president boumediene du 5 juillet 1965,cite par M.E benissad,op.cit,p 57 .

1.2.1 ـ المبادئ القانونية لتدخل الرأسمال الوطني والاجنبي : المجال وحدوده .

ان أول المبادئ التي يؤكدها قانون 1966 هو أن مشاريع الاستثمار " في القطاعات الحيوية للاقتصاد الوطني " تبقى رهينة قطاع الدولة ، غير أنه يمكن الدولة ـ في حالة الضرورة ـ أن تدعو القطاع الخاص للمشاركة في انجاز بعض المشاريع التنموية الهامة ، وذلك في اطار مؤسسات الاقتصاد المشترك .

1.1.2.1 ـ لجان الموافقة :

تنحصر مهمة لجان الموافقة في دراسة ملفات الاستثمار ، واصدار رأي سواء بالموافقة عليها أو رفضها . توجه ملفات الاستثمار الى :

ـ والي الولاية في حالة ما اذا كان اجمالي الاستثمار لا يتعدى مقدار 500.000 دج .

ـ اللجنة الوطنية للاستثمار (C.N.I) في الحالات الاخرى .

غير أن المادة الموالية (21) تضع جملة من المعايير بعين الاعتبار ، للموافقة :

ـ الحيازة على مخطط مالي مرضي ، وأموال خاصة لتنفيذ المشاريع الاستثمارية

ـ المساهمة في التنمية الاقتصادية للبلاد ، وذلك وفق المخططات الانمائية

ـ توقع مجهود خاص بالتكوين الاختصاصي لليد العاملة الوطنية .

كما تتضمن هذه المادة أيضا معايير اضافية تخص الرأسمال الاجنبي .

ـ ضرورة فتح أسواق خارجية للتصدير .

ـ درجة استخدام المواد الاولية المحلية .

ـ درجة التغطية المالية للاستثمار بأموال خاصة (بالعملة الصعبة)

ان الهدف من وضع هذه المعايير ، وعلى ما تبدو عليه ، هو محاولة تكييف استثمارات الرأسمال الوطني والاجنبي مع احتياجات التنمية الوطنية وتنظيم استثماره في قنوات اقتصادية أكثر فائدة .

2.1.2.1 ـ الضمانات والامتيازات : وسائل للتحفيز .

من انجاح هذه السياسة الجديدة للاستثمار كان لابد من وضع

جملة من الامتيازات والضمانات ، من أجل اعادة الثقة الى النفوس ، وبالتالي تشجيع الاستثمار الاقتصادي .

وبالفعل فان الحوافز التي أقرها هذا القانون قد عملت على عودة جو الثقة،كما أدت الى تغيير بعض العقليات ، والسلوكات التي كان يتميز بها القطاع الخاص (التركيز على القطاع التجاري ، الاعتماد على الاستثمارات الصغيرة ...) (1)

في حين سمحت الامتيازات خاصة المالية منها ، والضمانات القانونية على انعاش مجال الاستثمار الوطني الخاص والاجنبي .

وفي الباب الخاص بالضمانات العامة (المواد 8 ـ 11) يضمن القانون حق التحويل سواء بالنسبة للارباح ، أو في حالة الافلاس والتخلي ، وتحويل أجور اليد العاملة المستقدمة من الخارج لغرض القيام بمهام اختصاصية أو تحويل الاموال لغرض تغطية قروض خارجية .

غير أن أهم ما توضحه المادة (8) من هذا القانون هو امكانية قيام الدولة باسترداد المؤسسات المستفيدة من ترتيبات هذا القانون اذا اقتضت ذلك المصلحة العامة بصفة شديدة وهذا يعادي امكانية ارساء الثقة في نفوس مستثمري القطاع الخاص .

وفيما يخص الامتيازات المالية فان هذا القانون ينص فيما ينص على :

ـ اعفاء كلي أو جزئي ، أو تناقصي على الضريبة العقارية ، وعلى ضريبة الارباح الصناعية والتجارية (B T C) على مدى عشر وخمس سنوات على التوالي .

ـ تخفيض نسبي للرسم الموحد الاجمالي على الانتاج (T.U.G.P) الخاص بالتجهيزات المستوردة وعلى الرسوم الخاصة بالتجهيزات المصنوعة بالجزائر .

غير أن الاستفادة من هذه الامتيازات خاضعة خاصة ل :

ـ العلاقة بين الرأسمال المستثمر ، وعدد مناصب العمل .

ـ حجم رأسمال المستورد ، وحجم الانتاج الموجه للتصدير ، أو حجم الانتاج الذي يحل محل الواردات .

(1) CF: H.larabi,opinions sur l'economie algerienne,op.cit,p 24.

على الرغم من أن قانون 1966 محاولة جادة لايجاد اطار تنظم فيه عملية تدخل الرأسمال الوطني والاجنبي في التنمية الاقتصادية ، وعلى الرغم من أنه جاء في ظروف سياسية مواتية نسبيا ، تتسم على وجه الخصوص بارادة السلطة السياسية في اشراكه في مجهود التنمية ، الا أنه عرف مشاكل تطبيقية .

ان هذا القانون ـ كما يقول حاج سيد ـ كان بامكانه أن يحسم الامر فيما يخص دور ومكانة القطاع الخاص في التنمية الوطنية لو لم تكن هناك تأويلات عديدة لمعانيه

ان التساؤل الأساسي في هذا الاطار يدور حول اجبارية أو عدم اجبارية الموافقة كاجراء أولي . فان كانت المادة الرابعة (4) من قانون 1966، قد اشارت الى أولويتها لكل عملية استثمار ، الا أنها لم تؤكد بوضوح اجباريتها وهذا ما سبب هذا الغموض في التأويل في نظري .

فالكثير من المؤسسات تم انشاؤها دون الرجوع الى اجراءات الموافقة ، ويورد حاج سيد في مقاله " بعض جوانب تطور القطاع الصناعي الخاص" بعض الاحصائيات التي تدل على نقائص هذا القانون ، خاصة الدور الفاشل للجنة الوطنية للاستثمار .

فمن أصل 5000 مؤسسة صناعية خاصة تم احصاؤها سنة 1978 لم تكن بيدها سوى 300 مؤسسة تم قبولها من طرف اللجنة الوطنية للاستثمار بين سنتي 1967 و 1978 (1)

اكثر من ذلك فان كان قانون 1966 قد خص قطاع الدولة " بالقطاعات الحيوية للاقتصادي الوطني " ، فان مجال استثمار القطاع الخاص بقي دون تحديد دقيق ، وكان من الأجدر أن يتم هذا التحديد بدقة لأن لا يقع هذا القانون ـ كما حدث له ـ في تأويلات متعددة ، و قراءات مختلفة .

وكان لهذه الفجوات التي ميزت هذا القانون ، أن صرح شريف بلقاسم وزير المالية والتخطيط آنذاك : " .. بعد سنتين من التجربة ، فانه باستطاعتنا التفكير في اضافات من أجل تشجيع الاستثمارات الخاصة ، من أجل الادماج الأفضل في المجهود الوطني " (2) .

---

(1) cf:m.hadj seyd,"quelques aspects de l'evolution du secteur privé industriel",op.cit,p 74 .

(2)h.larabi,opinions sur l'economie algerienne op,cit,p 24 .

3،1 ـ قانون (82ـ11) المتعلق بالاستثمار الوطني الخاص (*)

كنتيجة للنقائص التي يتضمنها قانون الاستثمار لسنة 1966، وعدم مقدرته على مسايرة التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها البلاد، والتغير الذي حدث في الهرم السياسي للسلطة في الجزائر، جاء قانون (82ـ11) كاطار جديد ينظم عملية الاستثمار الاقتصادي للرأسمال الخاص، وكمحدد للأهداف المنوطة بالاستثمارات الصناعية الخاصة، محاولة منه لتبديد كل الالتباسات التي ميزت قانون عام 1966.

وقد جاء هذا القانون في ظروف سياسي واقتصادي أكثر ملاءمة من سابقية تتلخص خاصة في رغبة معلنة للسلطة في ادماجه في التنمية الاقتصادية الحالية كل الشروط، والضمانات والامتيازات التي تشجعه.

ففي حديث للمجلة القطرية "الاقتصادي العربي" يبدي الرئيس موقفه من الرأسمال الخاص بقوله: "اننا نشجع القطاع الخاص، ولا نفكر قط في ازالته، بل على العكس، انه ضروري، يجب مساعدته وحمايته لكي لا يصبح قطاعا مستغلا، ويصبح بالتالي نقيضا لملاقته كحليف لثورة الشعب"(1)

وخلال اجتماع الرئيس بالولاة أكد على "ان الحديث عن القطاع الوطني الخاص، والدعوة الى الاهتمام به انما يعني قبل كل شيء ضمان مساهمته في التنمية الوطنية، وتخفيف العبء شيئا ما عن الدولة في بعض القطاعات التي لا تكتسي أهمية استراتيجية كبرى ...."(2)

وما يفهم من هذا الخطاب الرسمي لأعلى سلطة في البلاد، هو أن مؤسسات الدولة لم تعد قادرة على تسيير وتنمية كافة القطاعات وضرورة التخلي عن بعضها، ذات الاهمية الدنيا للاستثمار الوطني الخاص، واحتفاظ قطاع الدولة بالقطاعات التي تكتسي أهمية استراتيجية.

---

*) تم تعديل هذا القانون بموجب قانون آخر (88،25) الذي يميز بين أنواع ثلاثة من الانشطة:
- النشاطات الاستراتيجية (التي لا يمكن للرأسمال الخاص الاستثمار فيها)
- النشاطات ذات الاولوية - النشاطات التي ليس لها أولوية.

(1) intervieur du president chadli a la revu quatarie"l'economie arabe"cite par A.Amirouche/M.K.chelgham,"le secteur privé dans la dactrine economique nationale",in revue du CNEAP,N°2,juin 1985,p 31 .

(2) خطاب الرئيس الموجه الى الامة نقلا عن رابح بلميلي "ادماج الاستثمار الخاص في المخطط الوطني" مجلة أحداث اقتصادية ديسمبر 1985، ص 14.

فنتيجة للصعوبات الجمة والمشاكل العدة التي عرفها الاقتصاد الوطني أن دفع بتنوات وشلضام الى القول أن المشاكل الكثيرة والصعوبة التي واجهت القطاع العام من جهة، ومن جهة أخرى الديناميكية والنشاط اللذان ميزا المؤسسات الصناعية الخاصة، أديا في السنوات الاخيرة الى عودة واضحة للاديولوجية الليبرالية(1).

ان هذا القانون(1982)، الذي أتي بعد "غيبوبة" قانونية شاهدها الاستثمار الخاص منذ أوائل السبعينات، يريد أن يحدد كل الالتباسات التي عرفتها قوانين الاستثمار السابقة ويسمح باستخدام الادخار الخاص، وفق مايسمح به القانون وأولويات المخططات الانمائية.

1.3.1 - مبادئ الاستثمار الاقتصادي الخاص:

1.1.3.1 - أهداف قانون (82-11):

لقد حددت المادة (3) من هذا القانون أهداف الاستثمار الاقتصادى الخاص فيما يلي:

- المساهمة في توسيع القدرات الانتاجية الوطنية من اجل اشباع احتياجات المواطنين، وخلق مناصب عمل.

- تعبئة الادخار الوطني الخاص من اجل المساهمة في انجاز سياسة التوازن الجهوى، باقامة صناعة وطنية خاصة في المناطق المحرومة

- تحقيق تكامل اقتصادى مع القطاع الاشتراكي (قطاع الدولة) بالمشاركة في نشاطات التحويل الاخيرة ونشاطات الصناعة التكاملية.

- مساهمة القطاع الخاص الوطني في سياسة الاستعاضة عن الواردات ضمن مناصب ... الاحتلال عن الواردات ...

وما يستخلصه القارئ من تلك الاهداف المسندة للاستثمار الاقتصادى الخاص هو انها تريد أن تكون اكثر تدقيقا وتحديدا لمهام الراسمال الخاص في عملية التنمية الاقتصادية من جهة، ومن جهة اخرى فانها تضمن الى حد كبير ادراج استثمار خاص ضمن الاحتياجات والاهداف المسطرة من قبل المخططات التنموية، وهذا ما يمكن اعتباره - ولو بصفة نسبية - عملية تخطيط الاستثمار الاقتصادى الخاص.

(1) cf:touat/m.k chelgham,"la participation de l'entreprise privée dans le développement industriel,à quelles conditions"in revue de cenoap N° 2 juin 1985,p 90 .

1،3،1،2 ـ نطاقات استثمار القطاع الصناعي الخاص :

لقد حددت المادة (11) من هذا القانون ، النطاقات التي يمكن أن يستثمر فيها القطاع الصناعي الخاص ، وهي :

- نشاطات الخدمات الخاصة بالصيانة ، وتصليح الآلات ، والتجهيزات الصغيرة
- الصناعة الصغيرة والمتوسطة (PMI) التكاملية ، وخاصة نشاط التحويل و تثمين المواد الأولية الفلاحية أو المواد الموجهة للاستهلاك المنزلي .
- قطاع البناء والاشغال العمومية .
- ميدان الصيد البحري البسيط .
- قطاع السياحة والفندقة ، والخدمات المتصلة به .
- النقل البري للمسافرين ، والبضائع طبقا للقوانين المعمول بها .

ويظهر جليا على أن نطاقات الاستثمار هذه لا تشكل أهمية استراتيجية بالنسبة للتنمية الاقتصادية بل أنها تهدف الى احداث تكامل اقتصادي بين القطاع العمومي والقطاع الخاص .

هذا التكامل الذي يتم عن طريق الاستثمار وفق أولويات المخططات الانمائية ويؤكد على أبوزار ذلك في قوله : " (...) ان للقطاع الخاص اليوم قانونا يحدد له حقوقه وواجباته ، كما يضمن له امتيازات ، وبالمقابل فاننا نطالب منه الاستثمار في النطاقات ذات الأولوية بالنسبة للمخطط الانمائي وليس في المنتجات الكمالية "(1)

ويحاول قانون (82ـ 11) ، حتى وان كان على الاقل من خلال النص توجيه الاستثمار الخاص نحو النشاطات المنتجة غير التي "استهوت" الرأسمال الخاص ماضيا ، وان كان هذا التوجيه يثير مشاكل بالنسبة للاستثمار الذي يسيره منطق الربح .

---

(1) intervieur de M.Ali oubouzar,ministre M.P.A.T," une veritable course contre la montre et engagée en algerie entre croissance economique et croissance demographique" in le monde N° 12706 du 5 DEC 1985 .

3،1،3،1 ـ الموافقة : وسيلة للتخطيط والمراقبة .

اذا كان اجراء الموافقة محل ترجمات مختلفة في قانون 1966 فان قانون (82ـ 11) كان واضحا في هذا الشأن " أن أي مشروع استثمار انشاء أو توسيع (...) لا يتم انجازه الا بعد الحصول على موافقة أولية واجبارية (...) " المادة (13)(*)

والغرض من اجراء الموافقة حسب المادة (17) هو التحقق من مطابقة الاستثمارات الصناعية الخاصة مع اولويات المخططات الانمائية، والتعرف أيضا على منفعتها الاقتصادية والاجتماعية فلا تتم الموافقة على مشروع معين الا بأخذ بعين الاعتبار هذه المعايير : (المادة 18)

- " تنمية القدرات الوطنية للانجاز والصيانة ونشاطات التكامل "
- " معيار التشغيل "
- " الاستعاضة عن الواردات "

" التوطين في المناطق الداخلية للبلاد وفي المناطق المحرومة "

من هذه المعايير التي هي في الواقع أهداف ادماج الرأسمال الخاص في التنمية الوطنية ، يستمد القطاع الخاص شرعيته ووجوده كطرف انمائي .

4،1،3،1 ـ هيئات المتابعة والموافقة :

ـ الديوان الوطني لتوجيه ومتابعة وتنسيق الاستثمار الخاص الوطني (OSCIP) هيئة عمومية تتلخص مهامها في :

ـ توجيه الاستثمارات الصناعية الخاصة نحو نطاقات استثمار تتوافق مع احتياجات التنمية وتضمن التكامل الاقتصادي مع قطاع الدولة .

ـ ضمان الاندماج الافضل للاستثمارات الصناعية الخاصة في عملية التخطيط.

ـ نشر دراسات وتحاليل متعلقة بالقطاع الصناعي الخاص بالجزائر من حيث التطور وتوجيه الاستثمارات الخاصة .

3 ، 1 ، 4 ، 2ـ لجان الموافقة : ينحصر دورها في معاينة مشاريع الاستثمار المتقدمة للموافقة ، تختص اللجنة الوطنية منها بالمشاريع التي تتعدى حد 35 مليون دج في حين ترجع تلك المشاريع التي لا تتعدى قيمتها الاستثمارية 3 ملايين دج الى اللجان الولائية

(*) علينا أن ننبه هنا الى ان مشاريع التجديد غير خاضعة لاجراء الموافقة بل يتعلق أمرها بقرار من الوزارة الوصية على النشاط الاقتصادي المحدد .

1،3،2 ـ الضمانات والامتيازات : من أجل اسهام قوي للرأسمال الخاص.

تعد الامتيازات والضمانات التي أوردها قانون (82ـ 11) والجو العام السائد ، الحافز الاساسي " للنهضة " الاستثمارية التي يعرفها القطاع الصناعي الخاص خلال الخمس سنوات الاخيرة من التنمية .

من ذلك إن هذا القانون ضمن ارادته في ادماج الاستثمار الخاص امتيازات ضريبية مالية تختلف درجاتها باختلاف نطاق ومناطق الاستثمار .

فالامتيازات الضريبية تخص على العموم الاعفاء الكلي أو التناقصي من ضريبة الارباح الصناعية والتجارية (B.I.C) وعلى رسوم النشاط الصناعي والتجاري (TAIC) ، الاعفاء الكلي على الرسم الموحد على الانتاج (T.U.G.P) على الاقتناءات التجهيزية الموجهة للنشاط الموافق عليه ، والاعفاء الكلي أو الجزئي من الضريبة العقارية .

أما الامتيازات المالية فان قانون (82ـ 11) يلتزم بتقديم قروض على المدى المتوسط والبعيد موجهة لتمويل الاستغلال أو مشاريع الاستثمار ، وتقديم تسهيلات لاقتناء الاراضي ، والتموين بالتجهيزات ومواد البناء ، المواد الاولية ، أنصاف المنتجات ...

أما تلك الاستثمارات بالعملة الصعبة وتلك المشاريع الاستثمارية التي يكون منتوجها موجها للتصدير فان هذا القانون يخصها بامتيازات مالية وضريبية وذلك لتشجيع الرأسمال الوطني للاستثمار بالعملة الصعبة .

انطلاقا من هذا العرض لمحتوى قانون (82ـ 11) يمكن القول وبدون تردد أنه قد أزال الكثير من الغموض والملابسات والترجمات ، المختلفة التي اتسم بها قانون 1966 .

فمكانة ودور وطاقات استثمار الرأسمال الوطني الخاص قد حددت بكثير من الوضوح مبينا كذلك الضمانات القانونية والامتيازات المالية والضريبية وكنتيجة لذلك شهد الاستثمار الوطني الخاص بعد صدور هذا القانون تطورا مذهلا كما وكيفا (1) .

---

1) أنظر هذه النقطة بشيء من التفصيل في الفصل الثالث من هذا العمل .

ولكن الشيء الذي يؤخذ على قانون 1982 هو كونه لم يجدد مصير المؤسسات التي انشاؤها قبل صدوره ، وبحكم ذلك فان تلك المؤسسات تبقى خاضعة لقانون 1966، وهذا ما يتنافى مع الاهداف العامة لهذا القانون التي يمكن تلخيصها بكونها تريد أن تفتح صفحة جديدة للاستثمار الخاص الوطني .

كما أنه ، وبعد خمس سنوات من صدور هذا القانون ، تشهد الكثير ان لم نقل كل المؤسسات الصناعية الخاصة مشاكل تموين عويصة تتعلق في المقام الاول بالمواد الاولية الاساسية الداخلية في عملية الانتاج ، الشيء الذي أدى الى توقف بعض المؤسسات الخاصة عن الانتاج .

غير أن التساؤل الذي يفرض نفسه حينما نقرأ محتوى هذا القانون أو نلاحظ التطور المذهل للقطاع الصناعي الخاص خلال السنوات الأخيرة (بعد 1982) هو : هل أن قانون (82- 11) يمثل بداية نحو ليبيرالية الاقتصاد الوطني ؟ .

يورد حمام اجابة عن هذا التساؤل في مقاله الذي خصصه لما يسميه " بالقطاع الخاص الجديد في الجزائر " حين يقول أن قانون (82- 11) ما هو في الواقع الا حلا يسمح باستخدام واستغلال الادخار الخاص في صالح التنمية الوطنية ، ويؤكد حمام من جهة أخرى أن وجود القطاع الخاص الصناعي بالجزائر ليس بحدث جديد ، بل تعود جذوره الى بداية الاستقلال ، انما الجديد يكمن في محاولة تنظيم استثمار هذا القطاع في أطر واضحة.(1)

---

(1) CF: A.HEMMAM," le nouveau secteur privé en algerie ",in revue du CENEAP, N° 2, juin 1985 , P 110 .

2 - تطور ومكانة القطاع الخاص في النصوص الاساسية : من الرأسمال الخاص المستغل الى ضرورة استغلال الرأسمال الخاص .

ان دراسة تطور القطاع الخاص من خلال قوانين الاستثمار التي مر بها الرأسمال الخاص بالجزائر تدعونا الى دراسة مكانته أيضا من خلال مختلف المواثيق التي تشكل المذهب الاقتصادي الوطني .

من ذلك أن قوانين الاستثمار التي عرفها القطاع الخاص أو الملكية الخاصة تستمد وتستلهم محتواها ومضمونها من مختلف المواثيق التى مرت بها البلاد .

نؤكد منذ الآن أن كل ميثاق انما هو صورة للظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي انبثق عنها ، وهذا ما يجعل ، بطبيعة الحال مضمون المواثيق تختلف ، ولا يعني هذا أنها تتعارض .

كما نسلم أيضا أن مشاركة الرأسمال الوطني فكرة سائدة في كل المواثيق والاختلاف متضمن في الكيفية التي يتم وفقها ادماج هذا الرأسمال فيبدو من الأسلم التركيز على هذا الاختلاف من خلال القيام بتحليل لمحتوى هذه المواثيق .

وسوف نتعرض لتطور ومكانة الملكية الخاصة ، والقطاع الخاص من خلال المواثيق المختلفة بدءا بميثاق طرابلس (1962) مرورا بميثاق الجزائر (1964) والميثاق الوطني (1976) ، الى الميثاق الوطني (1986) .

1،2 ـ ميثاق طرابلس .

جاء هذا الميثاق في ظرف يتسم على العموم باقتصاد سيطر عليه المستعمر الفرنسي ناهيك عن الوضعية الاقتصادية الموروثة التي تتميز على وجه الخصوص بالاختلال والتفكك ،وبوجود قطاعين متمازيين : أولهما تطساع حديث في أيدي المعمرين وثانيهما قطاع تقليدي حيث يعيش منه السواد الاعظم من المجتمع (1).

هذا الميثاق الذي جاء في خضم الاشهر الاولى للاستقلال ، تقاعس فيه ارتدادا وهاما من الملكية الخاصة اذ أنه يتكلم عنها بكثير من الحذر وكأن به يتقبله "كالم ضروري".

ذلك أنه (ميثاق طرابلس) يوجه خطابا قاسيا الى الملكية الخاصة والقطاع الخاص، وهذا ما نلمسه من "عدائية" معلنه للبرجوازية الوطنية فهذه الفترة المتخلفة من ميثاق طرابلس، تدل على ذلك "... البرجوازية حاملة لايديولوجيات انتهازية ، تمثل الديماغوجية ، والتشاؤمية ، واحتقارا للمبادئ ونقصان الايمان الثوري ، وكل خصوصيتها الاساسية ، تشكل هدف الاستعمار الجديد "(2)

لكن مع ذلك فان هذا الميثاق يقرر من جهة ، على ان اسهام رؤوس الاموال الاجنبية الخاصة ، عمل مستحب لكن في حدود الشروط التالية(3):

ـ يجب أن يكون اسهام الرأسمال الاجنبي الخاص متمما ، وذلك في اطار المؤسسات المشتركة .

ـ يجب أن يكون تحويل الارباح ممثلا بشكل يسمح باعادة استثمار جزء من الارباح .

كما يحدد ميثاق طرابلس قولت الاستثمار في ما يسميه بالمرحلة الاولى خاصة الاتقان الحرفي واقامة بعض الصناعات المحلية أو الجهوية والمستخلص من تلك العرض هو أن مكانة الملكية الخاصة في ميثاق طرابلس تعد مقبولة عن غير قناعة ، وعن غير تأكيد على أهميتها بل ويظهر وكأن مشاركة الرأسمال الخاص تبدو تشاهلا من قبل ذلك الميثاق.

(1) Voir: A.A.N paris: C.N.R.S, 1963,698 .

(2) cf; ibid pp.696;701 .

2،2 ـ ميثاق الجزائر :

ان الاتجاه الاشتراكي الذي أعاد ميثاق الجزائر اقراره يقيم تمييزا متعارضا بين " الملكية الخاصة المستغلة " و" الملكية الخاصة الصغيرة غير المستغلة " .

من ذلك ان ميثاق الجزائر يصرح " على الحكم الثوري أن يتخذ ازاء هذه الفئات ذات امتيازات سياسية قائمة على التمييز بين الملكية الخاصة المستغلة والملكية الخاصة غير المستغلة " ويضيف قائلا بأن " ... الملكية الصغيرة غير المستغلة يجب أن تحترم "(1)

فاذا كان الخطاب الرسمي لميثاق الجزائر يحترم الشكل الاخير من الملكية فانه يقف في وجه الاستغلال الذي تمثله الملكية الخاصة المستغلة بل أكثر من ذلك فانه يؤكد عدم التوقف في محاربته سواء في " الريف أو في المدينة " .

ان الصياغة التي أتى بها ميثاق الجزائر تمثل اتجاها عدائيا للملكية الخاصة عموما ، فالمصطلحات المستعملة فيه تعني خطا معاديا لها ومختلف أشكالها (*) ، موضحا بذلك الخيار الاشتراكي ومؤكدا بأن " طبيعة الحكم الثوري هي أن يكون المدافع عن المصالح الفئات الكادحة المشكلة لقواعده الاجتماعية لذلك فهو لابد أن يصطدم بالفئات ذات الامتيازات التي تضم من جهة أولئك الذين يملكون وسائل الانتاج، ومن جهة ثانية البورجوازية البيروقراطية "(2).

لكن مع ذلك فان ميثاق الجزائر لا ينفي مشاركة الرأسمال الخاص في التنمية ، أخذا بذلك بعين الاعتبار أهمية مساهمة القطاع الخاص اقتصاديا

---

(1) حزب جبهة التحرير الوطني ، ميثاق الجزائر : الجزائر : المطبعة الوطنية الجزائرية بدون تاريخ ، ص ص 41 ، 42

(*) القارئ لميثاق الجزائر يلاحظ الاستعمال المتكرر للاصطلاحات الماركسية مثل : تناقض وعي ، بث الافكار ، التراكم ، فائض القيمة الخ ... ، وهي في الواقع خاصة تميز الخطاب الرسمي للفترات الاولى من الاستقلال تلك الفترات التي تمتاز بالحماس الفياض المرتبط بالعداء للاستعمار ، والرأسمالية .

(2) نفس المصدر السابق ، ص 41 .

وبذلك فانه يقرر شكل ادماج الرأسمال الخاص الاجنبي في شركات ذات اقتصاد مشترك، التي يحصر ميثاق الجزائر نطاق استثماراتها في القطاعات غير الحيوية بالنسبة للاقتصاد الوطني .

وأبعد من ذلك فان السلطة الحاكمة أنذاك " تستوجب اقناع الكل بأن المال غير مستخدم لأن يتراكم في الخزائن ، بل ليتداول . فالاكتناز يضر بمصلحة البلاد . كل شيء يجب أن يعمل لان يكون الادخار الخاص مستثمرا وخادما لتنمية اقتصادية "(1)

الا أنه اذا كان باستطاعة ميثاق الجزائر تحديد دقيق نسبيا لمعنى " الملكية الخاصة غير المستغلة " فليس هو الحال بالنسبة للملكية الخاصة المستغلة " فالحصيلة اذن هي غياب محتوى واضح لمصطلح " الاستغلال المستعمل

3،2 ـ الميثاق الوطني 1976 :

يعيد هذا الميثاق اقرار دور القطاع الخاص في بناء الاقتصاد الوطني لكنه يعيد أيضا طرح قضية الملكية الخاصة كلما اقتضى الامر الكلام عن اشتراكية وسائل الانتاج . ويميز في هذا الشأن ـ كما هو الحال في ميثاق الجزائر ـ بين الملكية الاستغلالية والملكية الغير استغلالية .

وهذا التمييز يستند الى الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية لكل منهما فالملكية الاستغلالية حسب الميثاق الوطني ، هي تلك الملكية التي :(2)

ـ تلحق ضررا بمصالح الجماهر الكادحة .

ـ تجعل علاقة المالك والعامل قائمة أساس الاستغلال ، وهي بذلك " تعطل التطور الحتمي لمجتمعنا نحو الاشتراكية " .

ـ استغلال الغير ، وبالتالي الاثراء على حساب العامل .

أما الملكية غير الاستغلالية فهي تتميز :

ـ بقيام الفرد بشؤونه وشؤون أسرته في العمل .

ـ بالاستغلال الفردي أو العائلي للوسائل الصغيرة للانتاج ، والخدمات المستغلة بصفة فردية أو بأيد عاملة محدودة العدد .

ـ تلك التي تندمج في المسار العام للتنمية الاقتصادية ، ولا تطغى بالنتيجة على المصلحة العامة .

(1) rapport du secretaire géneral du parti,"quelques remarques sur le nouveau programme" in A.AN,N°III 1964,Paris :C?N.R.S 1965, p 563 .

2) راجع جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني 1976 ، الجزائر : مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني ، ص 40 .

ويوصي هذا الميثاق على ادماج هذه الملكية في " التنظيم الاجتماعي الجديد " لان الاشتراكية تعترف بهذا الشكل من الملكية ليس كشكل ظرفي بل كاختيار اديولوجي استراتيجي (1).

ووفق مانص عليه الميثاق الوطني فان تشجيع الاستثمار الخاص يتم في الانشطة الاقتصادية مثل (2) :

- " تجارة التجزئة "
- " الملكية الصغيرة التقليدية سواء كانت للانتاج أو الخدمات "
- " المقاولات ، ووحدات الانتاج الصغيرة "

وان كانت ميادين الاستثمار الاولى تنتمي الى القطاعين التجاري والزراعي فان الميدان الاخير يرتبط بالمراحل الاخيرة من مراحل التحويل الصناعي .

ووفق كل ذلك فأن أهمية مساهمة الرأسمال الخاص تبدو أكيدة سواء من خلال الخطاب الرسمي أو من خلال المناقشات التي صاحبت صدور مشروع الميثاق الوطني لسنة 1976 ، اذ عبر المناضلون من جهة أخرى على الدور الاكيد للرأسمال الخاص باعتباره مكملا للقطاع العام ، ومن جهة أخرى على وجوب اقامة تمييز بين القطاع الخاص النافع ، والقطاع الخاص الطفيلي ، الذي يعادي المشروع الاجتماعي حيث يشكل خطرا على الاشتراكية وعلى كل تنمية اقتصادية مستقلة (3).

لكن وان كان التمييز القائم بين القطاع الخاص النافع ، والطفيلي يبدو واضحا نسبيا فان نفس الملاحظة التي أوردناها لميثاق الجزائر صالحة للميثاق الوطني 1976 ، فالغموض الذي يكتنف مصطلح " الاستغلال " يحول دون اعطاء نظرة وخطاب واضح عن مكانة ، ودور القطاع والملكية ، الخاصة في المذهب الاقتصادي الوطني .

---

1) راجع : نفس المصدر السابق ، ص 41

2) نفس المصدر السابق ، نفس الصفحة .

(3) Voir E El-Moujdahid du 22 DEC 1981 .

4،2 ــ قرارات اللجنة المركزية والميثاق الوطني 1986:

تمثل قرارات اللجنة المركزية تحولا عن المواقف السابقة تجاه الاستثمار الخاص والتي تميزت على وجه الخصوص بالحذر الشديد من الرأسمال الخاص، فهي تحدد بدون غموض ، دور القطاع الخاص الوطني : وتقرر دمج الرأسمال الوطني الخاص في المخططات الانمائية بتشجيع الاستثمار الخاص في مختلف النشاطات المكملة ، أي ما يخص ميدان الصناعة التكاملية وهي نشاطات مكملة للدور " القيادي " الموكل للقطاع الاشتراكي .

فمساهمة القطاع الخاص تتم حسب قرارات اللجنة المركزية(*) عن "ضرورة الاعتماد على كل طاقات البلاد من أجل التعجيل بتنمية الاقتصاد الوطني ، وتلبية سائر حاجيات البلاد والمواطن ، تقتضي مشاركة الادخار الوطني في مجهود تنمية البلاد لتعزيز استقلالها الوطني "(1)

كما تنص قرارات اللجنة المركزية على وجوب أن يكون القطاع الخاص مكملا وليس منافسا للقطاع العمومي ، وعليه فان ضرورة توجيهه ، وتأطيره ومراقبته تبدو هامة لحمايته (الاستثمار الخاص) من تأثيرات الرأسمال الاجنبي .

والملاحظ أن ظروف صدور هذه القرارات تتزامن مع عملية التقييم للنشاط الاقتصادي الوطني ، والمشاكل التي عرفتها المؤسسات الوطنية في مجال التسيير والضبط الاقتصادي ؛ قد أثر هذا البعد كثيرا في عودة اتجاه يدعو الى تشجيع الاستثمار الصناعي الخاص الذي عبر عن فعالية ودينا ميكية أكيدة ، فقد عرف القطاع الخاص "نهضة" في وقت يتزامن مع البوادر الاولى للازمة الاقتصادية ، مما أدى بالبعض على طرح فرضية مفادها أن انخفاض الريع البترولي قد أدى الى نهضة القطاع الخاص ، وتشجيعه على الاستثمار . (2)

(*) خصت الدورة السادسة للجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقدة من 22 الى 24 ديسمبر 1981 ملف القطاع الوطني الخاص بالمناقشة ، واعتبرت قراراتها كقاعدة لكل من قانون (82 ــ 11) الخاص بالاستثمار الاقتصادي الوطني الخاص ، والميثاق الوطني 1986 .

(1) حزب جبهة التحرير الوطني ، الامانة الدائمة للجنة المركزية ، قرارات اللجنة المركزية من مؤتمر الرابع الى المؤتمر الخامس 1979 ــ 1983 ، الجزء الثاني نشر وتوزيع قطاع الاعلام نوفمبر 1985 ، ص 349 .

(2) Voir: Ramonet IGNACIO,"vents de reformes en algerie;declin de la rente petroliére et essor du secteur privé" in monde, N°391.OCT 86 .

ولم يخرج الميثاق الوطني لعام 1986 عن المحتوى الذي أتت به قرارات اللجنة المركزية في نفس الاطار يؤكد ميثاق 1986 أن دمج الاستثمار الخاص في التنمية الوطنية هو نتيجة حتمية افرزتها ضرورة تعبئة كل الموارد الوطنية بما في ذلك الرأسمال الخاص، وهذا ما يؤكد أن المؤسسات الوطنية لم تعد قادرة وحدها، على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية .

ومقابل السماح للرأسمال الخاص بالمساهمة في الاقتصاد الوطني، فان على هذا الاخير تجنب التضارب مع القطاع العام بل عليه أن يكون متكاملا معه وذلك من خلال المخططات الانمائية حيث يعمل التخطيط على تخلي الاستثمار الخاص عن ممارسة الانشطة الطفيلية أو القليلة النفع .

والمتمعن في ما جاء به الميثاق الوطني لعام 1986 يرى بأنه يختلف عن الخطاب الرسمي، الذي جاء به كافة المواثيق السابقة (طرابلس، الجزائر ميثاق 1976) . اذ يتميز (ميثاق 1986) بأنه تخلى عن ذلك التمييز القائم منذ ميثاق طرابلس الى غاية الميثاق الوطني 1976 بين الملكية المستغلة والملكية غير المستغلة .

أكثر من ذلك فان هذا الميثاق لم يتعرض قط الى أشكال الملكية بل كان يتحدث عن القطاع الخاص محددا دوره، ومكانته، مميزا بين القطاع الخاص النافع والمضر للتنمية الاقتصادية الوطنية .

وخلاصة القول فان هذا الميثاق يظهر أقل تشددا فيما يخص مساهمة القطاع الخاص في البناء الاقتصادي الوطني، فالتحول في المواقف ا أمسى يبدو واضحا، ليس فقط، من خلال المواثيق والنصوص بل أيضا من خلال التغطية الاعلامية "الايجابية" التي صاحبت قرارات الدورة السادسة للجنة المركزية، وقانون الاستثمار (82 ـ 11)، والميثاق الوطني لعام 1986(*) وما يمكن استخلاصه هو ان مكانة الملكية الخاصة والقطاع الخاص قد عرف تحولا هاما خلال السنوات الأولى من الثمانينات حيث اتخذت طرقا من شأنه تخفف من أعباء قطاع الدولة، وقد يعود ذلك في تطورها الى كون أصحاب القرار "مفتوحين" بالفعالية والديناميكية التي يتميز بها القطاع الخاص .

(*) يبدو ان ميثاق 1986 ليس اثراء لميثاق 1986 كما عبر عن ذلك، بل أن اعادة صياغته صاحبها تحولات ملموسة للمواقف بالنسبة للعديد من القضايا من بينها القطاع الخاص.

ـ استنتاجات الفصل :

ـ ان الشيء الاساسي المستنتج من دراستنا لمكانة ودور القطاع ، والملكية الخاصة هو"تطور" في موقف قوانين الاستثمار والمواثيق منه :

فان خص قانون (63 ـ 277) الاستثمار على الرأسمال الاجنبي فقط نتيجة لظروف تلك الفترة فان قانون 1966 الذي جاء في ظروف سياسية واقتصادية أفضل من تلك الذي ميزت الأول ، قد دعا الادخار الوطني الخاص للاستثمار غير أن هذا القانون عرف مشاكل تطبيقية وتجاوزات قانونية ، وذلك لغياب المتابعة فالقطاع الصناعي الخاص تطور خلال هذه الفترة في ظل " غيبوبة " قانونية .

في حين يمثل قانون (82 ـ 11) صفحة جديدة أكثر وضوحا وتدقيقا من سابقيه ، كما يتميز على وجه الخصوص في رغبة الخطاب الرسمي المعلنة في ادماج الاستثمار الخاص الوطني في التنمية الوطنية ، الى حد أن أهمل البعض هذا القانون وموقفه من الاستثمار الخاص ، بداية عهد الليبرالية الاقتصادية .

كما تتجسد شرعية مشاركة القطاع الخاص في عملية التنمية من خلال المواثيق المختلفة التي عرفتها بلادنا ، فالمستنتج هو أن وضعيات القطاع والملكية الخاصة عرفت تغيرات ملموسة من قانون طرابلس الى الميثاق الوطني (1986) .

فبعد أن تقبلها ميثاق طرابلس " كألم ضروري " وعن غير قناعة وبعد التمييز القائم والمتعارض بين " الملكية الخاصة المستغلة " والملكية الخاصة غير المستغلة " في ميثاقي الجزائر ، والوطني (1976) ، فان الميثاق الوطني (1986) يمثل تحولا واضحا لموقف الخطاب الرسمي المتجسد في هذه النصوص من القطاع الخاص حيث تقرر ، دون حذر وعن قناعة ، دمج الرأسمال الوطني في مسيرة التنمية كمكمل لا كمنافس للقطاع العام ، فهذا الميثاق يمثل اذا قطيعة مع مختلف المواقف السابقة من القطاع الخاص .

الفصل الثالث :

القطاع الخاص الصناعي : التطور واهمية ميكانيزمات التشغيل واستخدام اليد العاملة في عملية التراكم .

توطئـــــة :

ان تطور القطاع الخاص في الجزائر من الناحية الكمية شديد الارتباط بتطور و دور هذا القطاع في المذهب الاقتصادي الوطني (مجموع قوانين الاستثمار التي عرفها الرأسمال الخاص في الجزائر ، و المواثيق السياسية - الاقتصادية المختلفة) .

فاذا كانت العلاقة بين المستويين (الكمي والكيفي) تبدو واضحة ، و منطقية فان وتيرة تطور القطاع الخاص تختلف من مرحلة الى أخرى من المراحل التي أثمناها لدراسة هذا التطور، تلك المراحل التي تمتد الأولى منها من الاستقلال الى قانون الاستثمار العام 1966 ، و الثانية تلك الواقعة بين قانوني الاستثمار 1966- 1982 ، و الفترة الأخيرة ، هي الفترة الحالية التي يميزها قانون (82-11)

غير أن هذه الاحاطة لا تكتمل الا بدراسة الاصل الاجتماعي و المهني للمستثمرين الخواص ، و دراسة قطاعات النشاط الاقتصادي التي تستقطبهم ، بمعنى الاتجاهات الاستثمارية للرأسمال الخاص .

نركز خلال هذا الفصل على مؤشرات ثلاثة أساسية : الاستثمارات القيمة المضافة ، و التشغيل اعتمادا على احصائيات و تحاليل لدراستين هامتين حول تطور القطاع الخاص في الجزائر و هما :

- دراسة حول الصناعة الخاصة (1975).
- المؤسسات الصناعية الخاصة (1985).

بالاضافة الى بحوث أخرى ، و احصائيات ، الديوان الوطني للاحصائيات(*) و أخرى استقيناها من هنا و هناك من المؤلفات التي تعرضت بشكل عرضي للقطاع الصناعي الخاص .

(*) يجب أن نشير هنا الى نقطة أساسية بالنسبة لتطور القطاع الصناعي الخاص في الجزائر هي كون الاحصائيات المتوفرة غير كافية ، في تقديري لاقامة تحليل دقيق نسبيا ، بل أنها (الاحصائيات) تظهر لنا في بعض الأحيان متعارضة ، تفتقر الى الدقة . ان الغرض من هذه الملاحظات هو توضيح الصعوبات الجمة التي تعترض تحليل ، تنظيم و تطور القطاع الخاص الصناعي الوطني .

1 ـ تطور القطاع الخاص في الجزائر :

1.1 ـ فترة 62 ـ 1966 :

و هي الفترة التي أمتازت بسيطرة الرأسمال الأجنبي على جل الاقتصاد الوطني خاصة خلال السنوات الاولى منها، بحكم سنوات الاستعمار الطويلة، فاستقلال 1962 لم يكن في الواقع الا استقلالا سياسيا .

فنشوء القطاع الخاص المسيطر في بلادنا كان بادئ الأمر في شكل زراعي غير أنه نتيجة لفائض الانتاج الزراعي و وفق مبدأ التراكم ، تم تكوين جنين الصناعة المحلية تتميز أنذاك بكونها صناعة كثيفة العمالة ، و ذلك لتوفر عرض كبير من قوة العمل ذات الأجر المنخفض و بالتالي انخفاض حجم الرأسمال الثابت المستثمر .

و يمكن تلخيص مميزات القطاع الخاص في الجزائر خلال الفترة ، في هذه النقاط[1] .

ـ التمركز الانتاجي في الصناعات النسيجية ، و الاستخراجية التي تخدم المصالح الاقتصادية الاستعمارية الآنية .

ـ التمركز الكثيف في المدن الكبرى ، و التي لا تستدعي ، بحكم تواجد الكثير من مستلزمات الاستثمار الاقتصادي بها ، رؤوس أموال كبيرة ، و هي خاصية تتطابق مع مناطق الربح . من ذلك أن 44٪ من الوحدات الصناعية موجودة في الجزائر و وهران .

ـ استحواذ الرأسمال الخاص على النصيب الأهم من الاستثمارات الصناعية كما تظهره الاحصائيات[2] .

ان الخصائص السابقة الذكر بقيت تميز الاقتصاد الاجزائري خلال السنوات الأولى للاستقلال خاصة و أن القطاع الخاص ـ كما عرفنا ـ بقي يحافظ على مكانته

---

(1) أنظر بحد اش سكيكسة ، القطاع الخاص في الجزائر ، مركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي أكتوبر 1979 ، ص ص 11ـ14 .

(2) أنظر الجدول رقم (7) في الملاحق .

البارزة ، وأن القطاع العام لم يبدأ في توسيع قاعدته الاقتصادية الا ابتداء من سنة 1966 .

غير أنه لا بد من التأكيد هنا أن القطاع الخاص(أجنبيا في معظمه) لم يتمكن من تطوير قاعدته الاقتصادية ،فالجو العام الذي ميز تلك الفترة لم يسمح له بذلك و لا غرابة ان سجلنا أن قانون (63 ـ 277) لم يصادق الا على مشروعين فقط . و لم يتم في ولاية الجزائر خلال(1963 ـ 1965) انشاء الا 19% من اجمالي المؤسسات الخاصة لغاية 1971 ، في حين تم انشاء 31% منها خلال(1966 ـ 1971) .(1)

في حين أن التطور الاجمالي لعدد الوحدات الصناعية الخاصة قد عرف تزايدا نسبيا بالمقارنة مع الفترة (55 ـ 1962) ، غير أن هذا التزايد تم بعيدا عن التزامات قانون الاستثمار لعام 1963 .

جدول رقم(1) يمثل التطور العددي للعمال و المؤسسات الخاصة (2)

	55 ـ 1962	63 ـ 1965	966 ـ 1967	المجموع
عدد المؤسسات	141	258	262	661
عدد العمال	2202	1825	1918	5945
عدد العمال /عدد المؤسسات	15، 6	7، 1	7، 3	9، 0

كما يبين الجدول كذلك درجة التركيز الرأسمالي الذي عرفته المؤسسات الصناعية الخاصة من خلال العلاقة بين عدد المؤسسات ، و عدد اليد العاملة المشتغلة . كما أن كلفة انشاء منصب عمل قد انتقل من 19،000دج سنة 1967 الى 43،000 دج سنة 1970 .(3)

(1) cf:J.peneff,les industriels algeriens,op.cit,p 16.
(2) source:radp,sep,aardes,etude industrie privée,V:3,les facteurs humaines de la production,jan 1975,p 27.
(3) cf: ibid,p 30 .

2.1 ـ من قانون 1966 الى قانون 1982 :

لقد أدى قانون 1966 ـ كما رأينا في الفصل السابق ـ الى عودة الثقة الى نفوس المستثمرين خاصة الجزائريين منهم ، وذلك بفضل جملة الضمانات التي ضمنها هذا القانون .

فعدد المؤسسات الخاصة قد عرف تطورا كبيرا و متزايدا تعد فيها (الفترة) سنة 1969 ، سنة هامة شهد فيها الاستثمار الخاص ديناميكية جديدة لم يعرفها من قبل . أنها سنة هامة بالنسبة للقطاعين الخاص والعام ، فالسنة للقطاع العام فهي سنة تجسد توسيع القاعدته الاقتصادية ، و بالنسبة للقطاع العام ، فان قانون 1966 قد مكن من تحديد الادخار الخاص من العوائق التي تعد في نظر جيلالي ليابس ، عوائق نفسية سياسية أكثر منها اقتصادية و موسساتية [1] .

جدول رقم (2) يمثل تطور القطاع الخاص خلال الفترة (66 ـ 1980)
بما في ذلك البناء و الاشغال العمومية [2]

حجم المؤسسة	1966	1969	1974	1970	1980	1982
04 مأجورين	ـ	2201	3201	3339	5000	1847
05 مأجورين وأكثر	ـ	1841	2618	2731	1387	10153
المجموع	3353	4046	5819	6070	9387	12000

غير أنه وعلى الرغم من التطور الذي شهده القطاع الخاص بالقيمة المطلقة فان نسبة تدخله ، ومكانته في الاقتصاد الوطني قد بدأت تتناقص مع الاستثمارات

(1) cf:d.liabes,etude industrie privée,actualités du s.p.i,essai d'actualisation,69.ineap,juin 1980,p 4 .

(2) source:-D.liabes,"naissance et developpement d'un secteur privé industriel en algerie 62-1980,proposition pour l'analyse des couches bourjeoises en formation "these de 3e cycle,marseille: universite d'aix-marseille II,1982,p 301
- M.hadj seyd," quelques aspects de l'evolution du sp.I",op cit,p61
- A.hemmam,"le nouveau secteur privé en algerie,op.cit, p 106 .

الضخمة التي تضمنها المخططان الرباعيان الاول و الثاني .

كما أن الجو النفسي الجديد الذي أفرزه صدور ميثاق الثورة الزراعية و سلسلة التأميمات الزراعية التي جسدها ، قد أنبثق عنه "الاستراتيجية " جديدة للاستثمار الخاص في الجزائر كرد على محاولات الدولة لمراقبته أو تنظيمه .

ان استراتيجية العمل هذه تتمثل في الاستثمار في " الخفاء " أي دون الرجوع الى اجراءات الموافقة (اللجنة الوطنية ، أو اللجان الجهوية للاستثمار). من ذلك أن ما نسبته 92،1 % من اجمالي المؤسسات الصناعية الخاصة سنة 1982 (الذي يقدر بـ 12000 مؤسسة) قد ظهرت في سياق هذه الاستراتيجية (1).

بل و حتى المشاريع المقررة (الموافق عليها) تظهر فروقا هامة بين المشاريع و معدل الانجاز (51،8 % من المشاريع لم يتم انجازها خلال الفترة (67 ـ 1972) (2).

من الاسباب التي بمقدورها تفسير هذا الفارق الواضح بين المشاريع المقررة و تلك المنجزة :

- بساطة اجراءات الموافقة التي لم تعد في الواقع الا رخصة ادارية .
- ظهور بعض المشاكل التقنية أو المالية التي تعيق المستثمر على الشروع في مشروعه .

و على الرغم من الحجم الصغير الذي أقمناه لتخصيص المؤسسات الخاصة الصغيرة (من 1 الى 4 عمال) ، فان نسبة هذه الاخيرة تبدو هامة و معبرة(3).

ليست الامكانيات المادية السبب الوحيد الذي يقف في وجه المستثمرين بل ان هذه المؤسسات الصغيرة بحكم طبيعتها مرتبطة في غالب الحالات بالسوق الاستهلاكية ، كما أن مثل هذه المؤسسات لا تتوعد بمشاكل صراعات العمل و المراقبة و و التسيير ، و التموين ... اعتبارا لصغر حجمها .

---

(1) cf:A.hemmam,op.cit,p 106 .
(2) cf:D.liabes,etude sur l'industrie privée,assai d'actualisation 69-1979. op.cit,p 7 .
(3) أنظر الجدول رقم (3) في الملاحق .

1 . 3 ـ قانون (82ـ11) و " نهضة" الاستثمار الخاص الوطني :

لقد أشرنا في الفصل السابق الذي خصصناه لقوانين الاستثمار بل أسهبنا في القول على أنه وضع اطارا واضحا يحدد فيه الكيفية القانونية للاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي .

فهذا القانون قد أعاد بصفة كلية جو الثقة و الاطمئنان الى المستثمرين الوطنيين ، دعمتها بعض الممارسات ذات الطابع الليبرالي التي ميزت سنوات ما بعد 1980 ، فقانون 1982 يعد اذن سندا نفسيا و سيكولوجيا .

و من الناحية الاقتصادية فان هذا القانون قد سمح بمساهمة الادخار الخاص الوطني في الاقتصاد.

لقد كان لتوفر الشروط النفسية و السياسية و الاقتصادية أن شهد الاستثمار الخاص الوطني نموا سريعا يتمثل أساسا في تزايد عدد المشاريع الموافق عليها من قبل اللجنة الوطنية للموافقة (C.N.A) ، و اللجان الولائية للموافقة (C.A.W) .

الجدول رقم (3) يبين تطور المشاريع الاستثمارية بين (1983 ـ 1987) .[1]

	1983 ـ 1985		1986		1987		المجموع العام
	1	2	1	2	1	2	1983 ـ 1987
المشاريع المقرره	558	1751	183	1050	439	1209	5190
رأسمال المستثمر	4637572	3035716	1951362	1220006	4835445	2154685	18334786

ـ 1 : اللجنة الوطنية للموافقة .

ـ 2 : اللجنة الولائية للموافقة .

وتظهر هذه الاحصائيات نسبة كبيرة من المشاريع الصغيرة (73،7%) ولا تشكل المشاريع الكبرى الا (26،7%) .

غير أنه يجب تسجيل ملاحظة هامة في هذا الاطار ، وهي أن المشاريع المقررة ليست بالضرورة مشاريع منجزه اذ أن 13% من اجمالي المشاريع المقررة بين مارس 1983 و ديسمبر 1985 لم انجازها .[2]

(1) source: oscip, bilan des investissements agrees (cna+caw) 1983-1987, documents internes.

(2) أنظر الجدول رقم (9) في الملاحق .

2 ـ تطور القطاع الصناعي الخاص : بعض الخصائص الهامة .

2.1 ـ التمركز القطاعي :

خاصية هامة من خصائص تطور القطاع الصناعي في الجزائر و تعني بالتمركز القطاعي ، تمركز الاستثمار الصناعي الخاص حول بعض الصناعات .

من ذلك أن أغلب الاستثمارات الخاصة تدور حول فروع الانتاج الاستهلاكي الأخير، المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالسوق الاستهلاكي ، و هي على الخصوص الصناعات النسيجية و الغذائية و البلاستيكية ، و الجلدية و صناعة الأحذية .

ان التقديرات النسبية التي نقدمها تؤكد ذلك . حيث أن 69.4 % سنة 1968 ، و 54.7 % سنة 1980 من المؤسسات الصناعية الخاصة كانت موجهة لانتاج السلع الاستهلاكية ، في حين تشكل تلك الصناعات الموجهة أساسا لانتاج السلع الانتاجية الا نسبة ضئيلة تخص الصناعات المعدنية الميكانيكية و الكهربائية و مواد البناء (*) (1).

و يظهر أن الصناعات الميكانيكية و الكهربائية تأتي في المقام الأول من حيث تطور عدد مؤسساتها ، ثم الصناعات النسيجية ، و الصناعات البلاستيكية و الجلود و الأحذية .

ان هذا التمركز القطاعي يعود الى تلك المقارنات الحسابية للربح التي يقيمها الرأسمال الخاص للقطاعات و فروع النشاطات الاقتصادية ، المرتبطة أولا : بسوق الاستهلاك الأخير الذي يتميز بالطلب المتزايد أو بلغة الاقتصاد رجحان الطلب على العرض، و ثانيا : الى سياسة الحماية الاقتصادية و تقنين الواردات ، و مختلف القرارات المواتية للانتاج الوطني (العام أو الخاص)التي عملت على ابقاء وضعية السوق ، و بالتالي تدعيم الاستثمار في القطاعات الاستهلاكية في بداية المطاف (2).

(*) السلع الاستهلاكية حسب دراسة الصناعة الخاصة 1975 تعني : المشروبات الغذائية ، النسيجية الجلود و الأحذية ، الصناعات الكيماوية المطاطية و البلاستيكية .

السلع الانتاجية : الصناعات الميكانيكية ، المعدنية و الكهربائية ، مواد البناء ، الخزف والزجاج ، الخشب ، الورق و صناعات أخرى .

(1) ـ أنظر الجدول رقم (10) في الملاحق .

(2) D.liabes,etude industrie privée,structure et reproduction du capital privé industriel,op,p 42 .

ومن جهة أخرى فان مثل هذه الصناعات تدخل ، الى حد كبير ، في استراتيجية استثمار الرأسمال الخاص ، على اعتبار أنها صناعات لا تتطلب ، بالمقارنة مع الاستثمار في السلع الانتاجية ، رأسمال كبير .

و داخل قطاع الصناعات الاستهلاكية تمثل الصناعات النسيجية و الغذائية النصيب الاكبر من الاستثمارات الصناعية الخاصة بين (63 ــ 1970) حيث تشكلا معا 54،8٪ سنة 1968 و 51،5٪ سنة 1970 .

غير أنه ابتداء من 1974 بدأت الاستثمارات الصناعية الخاصة تتجه نحو الفروع غير تلك المتصلة بالاستهلاك النهائي ، حيث شهدت ظهور و نمو مؤسسات مواد البناء ، و بعض المشاريع ذات الصلة بالتحويل المعدني والحديدي .

من ذلك أنه خلال 1980 قدرت نسبة تزايد المؤسسات الصناعية الحديدية و المعدنية و الميكانيكية (اعتمادا على سنة الاساس 1963) بـ 93،1٪ ، و تمثل نفس الصناعات و خلال نفس السنة 27،4٪ من مجموع المؤسسات الخاصة الصناعية في حين تحتفظ الصناعات النسيجية بأهميتها (21،5٪)(1)

و عموما فان وضعية القطاع الصناعي الخاص عشية صدور قانون (82ـ11) يتميز " بتمركز شديد في فروع انتاج مواد الاستهلاك النهائي التي لا تتطلب غلافا ماليا كبيرا ، و التي تسمح بامكانية تحقيق أرباح عاجلة و هامة "(2)

ان وضوح قانون 1982 ، والتزامه بضرورة متابعة و توجيه القطاع الصناعي الخاص ، قد أوجد وضعية تختلف عن السابقة (قبل 1982) على الرغم من صعوبة توجيه و متابعة القطاع الخاص .

و هذا علي أبوزار يعترف على أنه " من الصعب تخطيط القطاع الخاص و ليس لدينا أية وسيلة لارغامه على الاستثمار في أنشطة معينة ، لكننا نعمد الى اغلاق بعض الابواب ، و خاصة النشاطات الاحتكارية ، و نفتح له ، من جهة أخرى ، أبواب الاستثمارات المنتجة "(3).

---

(1) cf:M.hadj soyd,"quelques aspects de l'évolution du secteur privé industriel" op.cit,pp56,57.

(2) A.Amirouche/m.k.chelghame,"le secteur privé dans la doctrine économique nationale",in revue du ceneap,N°2,juin 1985,p51.

(3) interview de ali oubouzar,le monde 5dec 1985 N° 12706 .

فانشاء هيئات المتابعة و التوجيه (ديوان المتابعة و تنسيق الاستثمار الوطني الخاص) و لجان الموافقة (اللجنة الوطنية ، و اللجان الولائية) ، و تأكيد القانون على ضرورة توجيه الاستثمار الوطني الصناعي الخاص نحو نطاقات استثمار تتوافق مع الاحتياجات الاقتصادية للبلاد بامكانها ضمان اندماج ، و تكامل أفضل لهذه الاستثمارات في الاقتصاد الوطني .

و خلال فترة قانون الاستثمار 1982 فان فرعي السياحة و الفندقة و الصناعات النسيجية يشكلان أكثر الفروع استثمارا (28،5٪) . غير أن الشيء الملاحظ هو احتفاظ فروع الصناعات النسيجية بوتيرة الاستثمار الهامة التي عرفتها من قبل (خلال القانونين الاستثماريين السابقين) ، و نفس الملاحظة تكون مقبولة لفرعي الصناعات الغذائية و الصناعات الحديدية و الميكانيكية المعدنية و الالكترونية[1].

كما يمثل فرع البناء و الأشغال العمومية نصيبا هاما ، و يبين تطورا واضحا بالمقارنة مع السنوات السابقة .

غير أنه يجب الاشارة هنا الى أن الصناعات الميكانيكية المعدنية الحديدية و الالكترونية و مواد البناء و الأشغال العمومية ، فان كل الفروع تقريبا تنتمي لقطاع الصناعات الاستهلاكية المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالسوق .

و الواجب تحديده هو وجود رغبة نسبية في " تكييف " الاستثمار الخاص مع المتطلبات الاقتصادية الوطنية الانمائية . و يبقى منطق الربح و المردودية السريعة التي يميز منطق الانتاج الرأسمالي جوهر تحليل كل ما أشرنا اليه آنفا .

2.2 - التمركز الجغرافي :

تعلمنا نظرية التوطين (LA LOCALISATION) على أن كل مؤسسة تبحث عن أفضل نقطة للتوطين، آخذة بعين الاعتبار مكان انتاج المواد الأولية و اليد العاملة و الاستهلاك .[2]

(1) - بالنسبة للتقديرات الاحصائية أنظر الجدول رقم (11) في الملاحق .

(1) CF: c.alquir, dictionnaire encyclopedique economique et social paris: economica, 1985., p510.

انه تعريف يحتوي على ذلك المنطق الداخلي الذي يسير الانتاج الرأسمالي . فالوطنيين أحد العناصر المجددة للحسابات الاقتصادية .

وفق هذا المنطق يقوم التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصناعية الخاصة.من ذلك أنه و لغاية 82 فان هذه المؤسسات تتمركز بشكل شبه كلي في المناطق الشمالية حيث نلاحظ تباينا واضحا في اختيار مناطق التموطين بين مختلف مناطق البلاد[1].

فالدراسة التي تمت حول الصناعة الخاصة تورد أن 45,8 % من المؤسسات التي تم انشاؤها الى غاية 1970 استوطنت ولاية الجزائر،هذه الولاية التي تمد آنذاك،و الى اليوم لكن بنسبة أقل و قطب النشاطات الصناعية الخاصة في حين كان نصيب ولايات وهران و تلمسان 3، 2 %[2].

و عليه فان الولايات الثلاث المذكورة تستحوذ وحدها على أكثر ثلثي المؤسسات الصناعية الخاصة (75,1 %) .

ان المجال الجغرافي - الاقتصادي للمؤسسات الصناعية الخاصة يظهر لنا خاصية أخرى تفصيلية (جزئية) وهي تمركزها الشديد في المناطق الحضارية و الصناعية ، ففي سنة 1982 تم احصاء ما نسبته 73,7 % من المؤسسات الصناعية الخاصة متمركزة في المناطق الحضارية و الصناعية ،هذا التمركز الذي يسمح لها بتحقيق ربح أقصى بتكاليف أقل نسبيا[3]

غير أنه ، و بالمقابلة مع الوضعية السابقة ، تظهر المؤسسات الصناعية و الخدمات الخاصة و التي تم انشاؤها و ابتداء من 1980 ، نوعا من الاعتدال أننا نود أن نعبر عن تخفيف للوضعية السابقة .

فمن خلال الاحصائيات المتوفرة حول المؤسسات الخاصة (الصناعية ،الخدمات التجارة) بين 198 و 1987 تظهر أن 6,4 % من تلك المؤسسات تتمركز بالوسط والشمال الشرقي و الغربي ،في حين لا توجد في الجنوب الا 13,6 % من اجمالي

---

(1) انظر الجدول رقم (12) في الملاحق .

(2) aardes, etude industrie privee,les facteurs humains de la production,op.cit, p10

(3) CF: mpat,ce-noap,los entreprises privees industrielles en algerie,1985,p32

المؤسسات الخاصة ، و تعد ولاية غرداية أهم الولايات الجنوبية انشاءً للمؤسسات الخاصة (14،6%) من اجمالي مؤسسات الجنوب اعتبارا للقدرات المالية ، و الاستعداد الفطري للتجارة و الصناعة التي يمتاز بها سكانها .

جدول رقم (4) يبين توزيع المؤسسات الخاصة حسب المناطق الجغرافية بين 83 / 87 (1)

	الوسط	الوسط الشرقي	الوسط الغربي	الجنوب	الشمال الشرقي	الجنوب الشرقي	الجنوب الشرقي	الجنوب الغربي	المجموع
المجموع	1761	850	488	261	579	802	271	178	5190
%	33،9	16،6	9،4	5،0	11،0	15،5	5،2	3،4	100

و من جهة أخرى تحتفظ ثماني ولايات (بومرداس، وهران ، الجزائر البليدة ، تيبازة ، تيزي وزو ، قسنطينة) بـ 39،3 % من جل المشاريع خلال الفترة 83 ـ 1987 تعود 9،6 % منها الى ولاية الجزائر .

أما المشاريع العامة (اللجنة الوطنية) فتحتفظ الولايات الشمالية (الجزائر ، البليدة ، بومرداس ، تيبازة ، تيزي وزو ، وهران ، سطيف ، قسنطينة) بـ 51،2 % من اجمالي المشاريع الاستثمارية الهامة ، و تعود 11،3 % منها الى ولاية بومرداس ، 9،3 % الى وهران و 8،8% الى ولاية الجزائر (2).

و الملاحظ من خلال الاحصائيات بروز بعض الولايات التي لم تكن من قبل محل الاهتمام من قبل الرأسمال الخاص كولايات : تيزي وزو ، سطيف بجاية ...

3 . 2 ـ حجم و أهمية المؤسسات الخاصة .

عنصر هام ، يبرزنا بالوزن ، و بالتالي الدور الذي يتبوءه القطاع الخاص الصناعي في الجزائر . فمن خلال الاحصائيات التي أوردناها آنفا فان النصيب الهام من المؤسسات الخاصة تندرج ضمن الحجم الصغير (الصناعة

---

(1) source:-oscip, bilans des investissement agréés par(cna+caw) op.cit .

(2) أنظر الجداول رقم (12 , 13) في الملاحق .

الصغيرة) .

فالمؤسسات الصغيرة (من 5 الى 19 عاملا) شكلت سنة 1968 ، 60,5% من اجمالي المؤسسات الخاصة من لتلك السنة ، و قد عرفت المؤسسات الصغيرة أكبر النسب سنة 1980 ، 82,3% من اجمالي المؤسسات الخاصة لا يتعدى عدد عمالها 19 عاملا .

جدول رقم (5) يمثل توزيع المؤسسات الخاصة حسب فئات الأحجام و السنة (%)(1)

1982	1980	1974	1970	1969	1968	الحجم
82,3	71,8	65,6	63,4	62,4	60,5	5 ـ 19
12,6	21,7	30,6	25,3	25,7	26,8	20 ـ 49
5,1	6,5	13,8	11,3	11,9	12,7	+ 50
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	المجموع

في حين أن المؤسسات الخاصة ذات الحجم الكبير قد عرفت تناقصا ملحوظا فبعدما كانت تشكل 12,7% سنة 1968 تناقصت هذه النسبة لتصل الى 5,1% سنة 1982 .

و السبب كما فرضناه سابقا، يمكن في رغبة الرأسمال الخاص في التقليل من الأخطار المختلفة التي تتعرضها المؤسسات الكبرى ، و ذلك بالاكثار من المطيات الاستثمارية ، و التي بامكانها تعويض فارق الانتاجية بين المؤسسات الصغيرة الحجم ، و المؤسسات الكبرى .

الا أن نسبة المؤسسات الصغيرة الحجم التي عرفناها سنة 1982، عرفت انخفاضا مع قانون الاستثمار الأخير حيث وصلت نسبة تلك المؤسسات سنة 1987 الى 77,3% ، و هي المؤسسات التي تمت الموافقة عليها من قبل اللجان الولائية . أما المؤسسات الكبيرة (التي أقرتها اللجنة الوطنية) فهي تشكل نسبة هامة بالمقارنة مع السابق 22,7% ، و هي نسبة تعبر عن تطور في

(1) sourco:-aardes,etude industrie privée,v:3,p 17
- d.liabes,capital privé et patron d'industrie,op.citp429
- M.hadj seyd,"quelques aspects de l'evolution du S.P.I op.cit,p 61 .

مواقف الاستثمار الوطني الخاص ابتداء من صدور قانون (82-11)(*) .

جدول رقم (6) يمثل توزيع المؤسسات الخاصة حسب لجان الموافقة.(1)

	83 - 1985	1986	1987	المجموع	%
اللجان الولائية	1751	1050	1209	4010	77,3
اللجنة الوطنية	558	183	439	1180	22,7
المجموع	2309	1233	1648	5190	100,0
% المشاريع الكبرى	24,2	14,8	26,6	22,7	—

4.2 - وزن القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني :

لقد أشرنا فيما سبق الى تناقص مكانة القطاع الصناعي الخاص في الاقتصاد الوطني مع بداية السبعينات، أي مع الشروع في الاستثمارات الصناعية الضخمة ، ناهيك عن التأميمات التي مست القطاع الخاص الأجنبي بين 66 و 1971 و تلك التأميمات التي جاءت على بعض الممتلكات الصناعية الوطنية الخاصة سنتي 1975 و 1976 .

كل هذا أدى الى انخفاض نصيب القطاع الخاص في تكوين الانتاج الداخلي الخام للقطاعات الاقتصادية الكبرى ، حيث انتقل هذا النصيب من 96% سنة 1969 ، الى 41% سنة 1981 .(2)

لكن اذا عمدنا الى حذف القطاع الفلاحي من الحساب ، فان نسبة مساهمة القطاع الصناعي الخاص لا يتعدى 33،5% من اجمالي القيم المضافة ، التي يشكل مجموعها الانتاج الداخلي الخام (P.I.B) و هي تعني في مساهمة الاقتصادي اسهامات النشاطات المرتبطة بسوق الاستهلاك النهائي .

و على العموم فان الفلاحة ، والبناء و الأشغال العمومية ، والنقل و الفندقة و خاصة التجارة تشكل 80% من اجمالي القيمة المضافة الى القطاع

(*) يلاحظ أننا انتقلنا في تقيمنا لأحجام المؤسسات ، من مؤشر اليد العاملة الى مؤشر الرأسمال المستثمر ، و ذلك لعدم توفر المعلومات الاحصائية . لذا يجب أن نؤكد على أننا ليس بمقدورنا التأكيد قطعا على أن المؤسسات الاكثر استثمار (من حيث الرأسمال بالضبط) هي أكثر المؤسسات استخداما لليد العاملة .

(1) source:-oscip, bilan des projets d'investissements agrées, op.cit.

(2) أنظر لجدول رقم (14) في الملاحق .

الخاص وتتعدى حصة الصناعي منه 13% .(1)

ان رجحان مكانة القطاع العام في الاقتصاد الوطني ابتداء من المخططين الرباعيين الأول والثاني ، ينم عن ارادة سياسية ـ اقتصادية في أن يكون القطاع العام هو المسيطر و " المتزعم " للاقتصاد وللتنمية الوطنية تبعا و طبقا للمذهب الاقتصادي الوطني .

لقد أدى هذا الرجحان ، و انخفاض مكانة القطاع الخاص الى انخفاض مساهمة هذا الأخير في عملية التشغيل الوطنية ، فعدا التشغيل الفلاحي الخاص ، فان القطاع الخاص الصناعي لم يعد ذا أهمية كالتي عرفها خلال السنوات الأولى من الاستقلال .

من ذلك فان النسب التي نقدمها عن مساهمة القطاع الصناعي الخاص تبين ما تقدم بوضوح ، حيث انتقلت نسبة تلك المساهمة من 57،7 % عند بداية المخطط الثلاثي الى 32،5 % عند نهاية الرباعي الثاني ، الى 25،7 % فقط سنة 1982 .(2)

كما أن مساهمة التشغيل الخاص في نشاط البناء و الأشغال العمومية فقد عرفت هي الأخرى نفس منحنى التشغيل الصناعي الخاص .

و عموما فان كان نصيب التشغيل الخاص يبقى هاما في القطاع الأول (الفلاحة) فالأمر يختلف تماما في القطاع الصناعي حيث يستحوذ القطاع العام على معظم مناصب العمل (حوالي 3/4 اجمالي مناصب العمل الصناعية).

---

(1) cf:ratp,mpat,ce.neap,les entreprises privées industrielles en algerie op.cit, p 197 .

(2) انظر الجدول رقم (15) في الملاحق .

3 – **التراكم واعادة انتاج القطاع الخاص : بعض العناصر التحليلية .**

ان دراسة تاريخ الرأسمال الخاص في الجزائر تسمح لنا في الواقع بمعرفة أصل ، وكيفية انبثاق القطاع الصناعي الخاص من جهة ، و من جهة أخرى بالقاء الضوء على المراحل الأولية السابقة لتطوره . فالتساؤل الأساسي يدور حول النطاق الأول للتراكم المالي .

غير أنه للاجابة عن هذا التساؤل ، كان من الضروري التساؤل أولا عن الفئة الاجتماعية المهنية للصناعيين الخواص ، السابقة لانشاء مؤسساتهم الصناعية .

جدول رقم (7) يبين توزيع المؤسسات حسب الفئات الاجتماعية المهنية للمستثمرين[1]

	الى 1954	55 _ 1962	63 _ 55	بعد 1966	المجموع
التجارة	42,7	42,5	63,2	64,4	59,5
الحرفية	21,4	25,3	7,0	15,1	15,3
الفلاحة	9,2	/	/	5,4	4,0
الصناعة	14,6	16,1	14,3	10	11,9
التوظيف العمومي	/	/	/	1,5	0,9
لجبهة التحرير الوطني			7,0		
الجيش الوطني الشعبي	/	/	7,0	/	1,3
غير محددين	12,1	16,1	8,5	3,5	6,6
المجموع	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

و على ما يلاحظ من الجدول فان التجارة (بالجملة و نصف الجملة والتجزئة) تعد مصدرا للتراكم ، فئة اجتماعية ... مهنية أصلية .

من ذلك انها (التجارة) تمثل حوالي 60 ٪ من المستثمرين وتأتي الحرفية في المقام الثاني من حيث الأهمية (15 ٪) ثم الصناعة (11,5 ٪) .

ان الأهمية التي اكتسبتها التجارة كمصدر التراكم تعود الى كون أغلبية نشاطات هذا القطاع في يد القطاع الخاص (عدا الديوان الوطني للتسويق) فالدولة في تلك الفترة (62 _ 1967) كانت مهتمة أكثر باعادة تقويم الأجهزة

(1) source:aardes,etude industrie privée,v 4,les structure de production,janvier 1975,p 141.

4 ـ 1 . تطور اليد العاملة في القطاع الخاص الصناعي : الوضعية بالأرقام .

جدول رقم(8) يبين التطور الكمي لليد العاملة في القطاع الخاص غير الفلاحي [1].

السنة	1965	1966	1967	1968	1970	1973	1977	1981	الفارق 65 ـ 81
العدد	101143	103664	75720	85028	150.049	178.367	105.503	265528	365.395
الزيادة ب (%)	/	2،5	ـ27	12،3	42،1	18،9	24،2	49،4	163،5

يظهر من خلال الاحصائيات المقدمة أن تطور التشغيل غير الفلاحي في القطاع الخاص كان بطيئا بالمقارنة مع التطور المذهل للتشغيل الذي عرفه القطاع العام خاصة مع بداية المخطط الرباعي الأول كما لاحظنا ذلك في القسم الثاني من الفصل الأول .

بل أن التشغيل الخاص غير الفلاحي قد عرف فترات انخفاض خلال سنوات 1967 ، 1968، 1969 و هي سنوات التأميمات التي أتت على المؤسسات الخاصة الأجنبية .

لكن لا بد من التأكيد هنا من جديد على أن التقييم الذي قمنا به نسبي ، ترتبط نسبيته بغياب احصائيات دقيقة تسمح بالقيام بعملية تكميم تطور القطاع الخاص غير الفلاحي . فاستراتيجية العمل الذي تميز هذا القطاع خاصة ظهور مؤسساته بدون الموافقة والتصريحات المزورة، والعمل غير المصرح به ، عناصر أعاقت كثيرا القيام بتلك العملية .

أما فترة 1967 ـ 83 ، فانها تتميز بنوع من الاهتمام بالاحصائيات و بتطور متزايد للاستخدام الصناعي الخاص ، كما يظهر ذلك هذا الجدول .

---

(1) source :-enquete emploi et salaire,situation de l'emploi avril 1968,p 23.
- enquete et emploi et salaire,evolution de l'emploi 66 à 1970,p 38.
-dliabes,capital privé et patron d'industrie,op.citp397.
- o.n.s,annuaire statistique de l'algerie,N° 11,1984,p76.

جدول رقم(9) يمثل الزيادة في مناصب العمل غير الفلاحية بين 83 ــ 1987 (1)

الفــترة	1983 ــ 85	1986	1987	المجمـــــوع
العـدد	(*)18056	18465	29419	65940
الزيادة 86ــ1987	ــ	ــ	10954	10954

(*) عدد يخص مشاريع اللجنة الوطنية فقط .

من ذلك أن المشاريــع المـوافق عليها من 1983 الى 1987 قد عملت على انشاء حـوالي 000، 6 منصب عمل بمعدل انشاء يفـوق بقليـل 19 عاملا(2،9 أ). غير أنه في الواقع لا تصل المؤسسات الصناعية و الخدماتية الخاصة الى حد انشاء كل هذه المناصب لأسباب تعود الى التخلي عن عملية انجاز المشاريــع المقـروة أو لسيــاسة تقنين العمــالة التي تمارسهـا الموسسات الخاصـة ، فهي لا تصل في غالب الحالات الى توظيف كل العــدد المقـرر في ملف الموافقــة المقدم .

لكن يبقى تحليــل تطـور التشغيــل في القطــاع الصناعي الخاص من خلال الاحصائيات فقط ، دون التحليـل الكيفي ، عملا مبتـورا يتطلب توضيحـات أخرى .

4 ــ 2 . التحليــل الكيفــي للتشغيل الخــاص :

ان هذا التحليل الكيفـي يقـوم على اعتبار اليد العاملـة عنصرا أساسيـا في عمليــة التراكـم ، فتسيير قـوة العمل في الموسسات الصناعية الخاصـة تقـوم على أستهلاكهـا واستغلالهـا المكثف ، وهذا ما يسمح للصناعـي الخـاص بتخفيـض عـدد اليـد العاملـة الموظفـة ، و بالتالي تخفيـض تكاليف الأجـرة التي يقدمهـا (2).

كمـا أن العمل المنزلـي (خاصة في الموسسات الحرفية) ، و استخدام النساء (خاصة في الصناعات النسيجيـة) ، و المبتدئين ، و تقسيـم العمـل الدائم و الموسمي أو عمل المناسبـات طرق توفـر للصناعي الخاص شروطا تفضيليـة حيث يؤمن استخـدام

(1) source:oscip,bilan des projets d'investissement op.cit .

(2) cf:D.liabes,etude sur l'industrie privée,actualité du s.p.i, op.cit,p 32 .

قوة العمل في ظروف احتياجه اليها ، و يتخلص منها كلما رأى أن وتيرة العمل و تسويق الانتاج لا تستدعي توظيفها [1].

و يشكل قطاع الصناعات الاستهلاكية أكثر القطاعات استخداما للعمالة الموسمية كما يظهر من خلال هذه الاحصائيات [2]:

- 2609 عمال من أصل 2791 سنة 1968 و هو ما يعادل نسبة (93،5 %)
- 3107 عامل من مجموع 4911 سنة 1969 الذي يعادل نسبة (63،28 %)
- 6532 عاملا من مجموع 7469 سنة 1970 و هو ما يمثل نسبة (87،5 %)

و يستخدم فرع مواد البناء ، الخزف ، و الزجاج العدد الاكثر من الموسميين خلال السنوات الثلاثة و يمكن ربط ذلك بفترة الطلبات الكثيرة للشروع في الانجازات البنائية الجديدة .

كما أن التكثيف الرأسمالي الذي يميز المؤسسات الصناعية الخاصة ، الذي هو العلاقة بين عدد المشاريع ، و الرأسمال المستثمر ، و اجمالي مناصب العمل التي تم انشاؤها ، يعد عنصرا تحليليا ذا أهمية كبرى فيما يتعلق بالتشغيل في القطاع الخاص .

من ذلك أن المؤسسات الصناعية الخاصة تنطلق في مشاريعها برأسمال أكبر و بعمالة أقل من المتوقع ، و اذا ما أستعنا بالارقام سوف نلاحظ أن كلفة خلق منصب عمل قد شهدت ارتفاعا يعبر بوضوح عن استراتيجية القطاع الخاص فيما يخص التشغيل [3]

ان تلك الارقام تبين اتجاها نحو زيادة التكثيف الرأسمالي (Intensité capitalistique) الذي يعتمد على الاستثمار المتزايد في الرأسمال الثابت .

و تظهر دراسة " المؤسسات الصناعية الخاصة " التكاليف الباهضة لانشاء مناصب العمل في فرع الصناعات الكيماوية و المطاطية و البلاستيكية و الصناعات

(1) cf:ibid,p 9 .
(2) aardes,etude industrie,vol:3,op.cit,p 65.

(3) - أنظر الجدول رقم (46) في الملاحق .

الغذائيــــة .(1*)

ـ حجم المؤسسات الخاصة ، بعد آخر يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار من ذلك أن ثلثي ($\frac{2}{3}$) تلك المؤسسات خلال السبعينات لا تشغل سوى ربع ($\frac{1}{4}$) مأجوري القطاع الخاص الصناعي . و 77،4 % سنة 1987 من المؤسسات الصناعية الخاصة الصغيرة (اللجان الولائيــة) تشغل بمعدل 8،8 ≃ 9 عمال للمؤسسة الواحدة ، في حين يقدر المعدل العام للتشغيل (كل اللجان) ب 11 عاملا .(2)

ان هذه الارقام ، و ان كانت تعبر عن صغر حجم مؤسسات القطاع الصناعي ، فانها تؤكد من جهة على الاتجاه ، الذي سجلناه سابقا ، و الخاص بالتكثيف الرأسمالي و من جهة أخرى عن استراتيجية عمل الرأسمال الخاص التي أسهبنا سالفا في تحديد ها ، و تحديد أسبابها .

ان كل أبعاد ، و خصائص عملية التشغيل في القطاع الصناعي الخاص التي تعرضنا اليها تؤكد لنا أن هذا القطاع لا يساهم كثيرا (من الناحية الكمية) في عملية التشغيل الوطنية ، و بالتالي فانه لم يف بهدف من الاهداف الهامة التي أقرت شرعية وجوده ، و ذلك بحكم تصادمه مع حسابات الربح و المردودية.

4 ، 3 ـ التشغيل الخاص الصناعي حسب فروع النشاط الاقتصادي :

يجب التأكيد منذ الآن أن معدل الاستثمارات ليس عاملا محددا بالنسبة لسيرورة خلق مناصب الشغل حسب مختلف النشاط الاقتصادي اذ يجب الوضع في الحسبان طبيعة العمل وتقسيمه . فبعض الفروع الاقتصادية تتطلب أيدي عاملة كثيرة ، كحال فرع البناء و الاشغال العمومية .

(*) ان تقديرات التي قامت بها هذه الدراسة لتكلفة منصب العمل في القطاع الصناعي الخاص تقديرات تقريبية ، حيث انها عمدت ، و بسبب نقص المعلومات الاحصائية الى الربط بين الاستثمارات الخاصة بالتجهيزات فقط ، وعدد اليد العاملة الدائمة ، أنظر نفس الدراسة ص 152 .

(1)mpat,ceneap,les entreprises privée industrielles,op.cit,p153

(2)cf:-aardes,etude industrie privée,vol3,op.cit,p 25
-oscip,bilan des investissements agrées,op.cit

جدول رقم(10) يبين تركيبة توزيع اليد العاملة حسب فروع النشاط الاقتصادي (%)(1)

	المناجم والمحاجر	صنا مكا حديدة كهربا	م.بناء الخزف الزجاج	صناعات مكانيكم	صنا الغذائية	صنا النسيج	أحذية جلود	الخشب الورق الفلين	البناء الأشغال العمومية	صنا أخرى	المجموع
1973	1،3	8،7	1،3	3،5	8،7	10،0	1،3	3،1	57،8	4،3	100
1977	1،8	9،9	1،2	3،8	7،0	8،7	1،2	3،3	59،2	4،7	100
1979	1،7	8،0	3،1	4،6	13،0	13،6	2،6	4،9	48،0	0،6	100
% زيادة	1،7	8،0	3،1	4،6	13،0	13،6	2،6	4،8	48،0	0،6	100
% مساهمة 73 ـ 1979	1،6	8،6	1،9	4،0	9،3	10،[illegible]	1،7	3،8	55	3،2	100

فمن الاحصائيات المقدمة يتبين أن فروع البناء والاشغال العمومية والصناعات الحديدية والميكانيكية والكهربائية والصناعات النسيجية والغذائية تستحوذ خلال الفترة (73 ـ 1979) على النصيب الأهم من التشغيل الخاص (83،9%)،
غير أن فرعي البناء والأشغال العمومية والصناعات النسيجية أظهرت احتكارا لعملية التشغيل، 55% بالنسبة للأول و 10،7 % بالنسبة للثاني.

أما بالنسبة للسنوات الأخيرة (1986 و 1987) فيلاحظ أن فروع البناء والأشغال العمومية، والسياحة والفندقة، والصناعات الحديدية، الميكانيكية، المعدنية والكهربائية، والصناعية النسيجية، قد ساهمت في خلق 63،7% من اجمالي مناصب العمل التي تم خلقها في القطاع الخاص خلال السنتين (47،384).

يحتفظ فرع البناء والأشغال العمومية بأهمية خلال هذه الفترة (18،0%).(2)
ويمكن ارجاع هذه الوضعية الى الاستثمارات الضخمة التي شهدتها الفروع الاربعة حيث تشكل 60،3% من اجمالي المشاريع الاستثمارية الخاصة للسنتين، والى طبيعة العمل وتقسيمه بالنسبة للفرع الأول، والتي تسمح له بخلق واسع لمناصب العمل.

(1) d.liabes,"naissance et developpement du secteurprivé industriel en algerie62-1980,proposition pour l'analyse des couches sociales en formation"op.citp283

(2) فيما يخص نصيب كل فرع، انظر الجدول رقم(17) في الملاحق.

- استنتاجات الفصل :

ان تتبعنا لمسيرة التطور القطاع الصناعي الخاص من الناحية الكمية عبر الفترات التي أقمناها تجعلنا نستنتج أن الفترة (62 ـ 1966) تتميز بسيطرة الرأسمال الأجنبي على جل الاقتصاد الوطني كميراث لسنوات الاستعمار الطويلة. غير أن سلسلة التأميمات ، و توسيع القاعدة الاقتصادية للقطاع العام جعلت مكانته تتقلص لصالح هذا الأخير .

و ابتداء من قانون 1966 فان الاستثمار الصناعي الخاص كان يتم وفق استراتيجية عمل جديدة ، تتمثل في الاستثمار في " الخفاء " من ذلك أن 84% من اجمالي المؤسسات الصناعية الخاصة ظهرت دون الرجوع الى اجراءات الموافقة ، و قد يعود ذلك أساسا الى الجو السياسي ـ الاقتصادي الذي اتسمت به تلك الفترة خاصة بعد صدور ميثاق الثورة الزراعية و التأميمات التي مست حتى المؤسسات الخاصة الوطنية .

غير أن التطور المذهل للاستثمار الصناعي الخاص شهدته فترة قانون (82 ـ 11) نتيجة للامتيازات و الضمانات التي ضمنها هذا القانون لصالح هذا الاستثمار ، فقد عرفت وتيرة انشاء المؤسسات الخاصة نهضة لم يسبق لها مثيل .

لكن مسيرة تطور القطاع الصناعي الخاص وأكبتها عدة خصائص أهمها :

- تراكم الرأسمال الذي تم في نطاق النشاط التجاري في معظم الحالات .
- تمركز نسبة كبيرة من المؤسسات الصناعية الخاصة في نطاق الصناعات المنتجة للسلع الاستهلاكية ، و ان لاحظنا خلال الفترة الأخيرة اتجاها نسبيا للاستثمار في نطاق انتاج السلع الانتاجية .
- التمركز الجغرافي للمؤسسات الخاصة في الجهة الشمالية للبلاد وعلى الأخص في المناطق الحضارية ـ الصناعية .
- صغر حجم المؤسسات الصناعية الخاصة الذي انعكس سلبا على التشغيل الخاص الصناعي ، بحيث لم يكن في مستوى الهدف الذي أسند اليه في القوانين الاستثمارية ، من ذلك أن 82،3 % من اجمالية تلك المؤسسات سنة 1982 يتراوح عدد عمالها من 5 الى 19 عاملا .

خلاصة القسم الأول

لقد أتاح لنا العرض الذي قمنا به حول التنمية الوطنية ، و تطور القطاع الخاص في الجزائر ، الفرصة لمحاولة تقييم شامل لمسيرتهما .

نوجد هنا قبل كل شيء أن النمط التنموي الذي سارت عليه بلادنا لم يكن فقط و ليد احتياجات اقتصادية بل تعد فيه الارادة السياسية للسلطة آ ، ذاك عنصرا تحليليا هاما .

من ذلك أن نمط المتبع طيلة المخططات الثلاثة الاولى أفرز سلبيات كثيرة يتفق عليها كل مختصي التنمية الجزائرية ، تكمن على وجه الخصوص في نظرنا، في عدم مقدرة التنظيم أو النسق الاجتماعي من مواكبة المسيرة الاقتصادية المفروضة بشكل سريع و مكثف .

فالتمييز المقام بشدة بين التنظيم الاجتماعي من جهة و العامل الاقتصادي كعامل محدد للتحول الاجتماعي من جهة أخرى ، كان وراء فشل العديد من التجارب التصنيعية لبلدان العالم الثالث ، «فالتصور الذي قاد الى حد الآن هذه التجارب يمتاز أساسا بنظرة اقتصادية مختزلة (économisme réducteur) يعتبر التغير الاجتماعي ناتجا بفعل التأثيرات الناتجة ،و شيوع التقدم التقني» (1).

ان المشاكل المطروحة في الصناعة الجزائرية تخفي أساسا ذلك الفارق الملاحظ بين احتياجات التأهيل للتكنولوجية المحوّلة و المقدرة التأهيلية للعمالة المعروضة في سوق العمل الوطنية ، فأمست هذه الصناعة ركاما صعبة التحكم تقنيا ، أفرزت بالضرورة مشاكل تسيير .

لقد أدى هذا الى فقدان النجاعة الاقتصادية التي هي أساس تكوين الثروة ، و ازدهار المجتمع و أصبح الميدان الصناعي (محور التنمية الاقتصادية) مجالا لاشباع الحاجات الاجتماعية خاصة الشغل منها ، دون الأخذ بعين الاعتبار بعض المتغيرات الأساسية في الحساب الاقتصادي .

---

(1) kahlat said,"espace social du travail et industrialisation le cas de la sonacome " op.cit, p89

وفق ذلك ، فان مبدأ الصناعة المصنعة المتبع ،أوجد لنا صناعة لم تكن قادرة على أن تكون مصنعة ، كما لم يكن بمقدورها تحويل المجتمع.(1)

لقد أدت تلك الحصيلة المميزة للمخططات الانمائية الثلاثة،الى ظهور حوار وطني بعد 1978 ، انتهت بتبني اتجاهات اقتصادية جديدة تتسم على وجه الخصوص بعقلانية عمل جديدة ترتكز أساسا على الحساب الاقتصادي و اعادة تثمين العمل ، و تدعمت هذه الاتجاهات أكثر نتيجة الظروف الاقتصادية التي لاحت في الافق خلال السنوات الأولى للثمانينات ؛ فبعد أن كان العمل خلال المرحلة الأولى (التصنيع) حجة بسيطة لتلقي المدخول ، عملت هذه العقلانية الجديدة على اعتباره وسيلة للانتاج و الرفع من الانتاجية ، كما تعد نموذجا لعلاقات اجتماعية للانتاج جديدة لا تتبلور في نطاق توزيع الربح بل في الانتاج . و ان كانت اقامة هذه العلاقات الجديدة على حساب رواسب العقلانية السابقة (التصنيع)يبدو أمرا صعبا نسبيا).

و في مقابل تطور القطاع العمومي ، تطور القطاع الخاص في اطار من التستر و الخفاء بعيد عن متطلبات التنمية الاقتصادية و بطريقة طفيلية ، فالخصائص التي أوردناها حول تطور القطاع الصناعي الخاص في الجزائر تؤكد عنصرا أساسيا محددا لهذا التطور ، و هو منطق الربح ، فالتمركز الاستثماري في قطاع الصناعات الاستهلاكية ، و التمركز الشديد في المناطق التي تضمن له أكثر ربح ، و الاعتماد في الاستثمار على المؤسسات الصغيرة الحجم ، و التخفيض العددي لليد العاملة ، كلها مؤشرات تدل على منطق الانتاج الرأسمالي للمؤسسات الصناعية الخاصة .

كما أن الطريقة التي تمت بها عملية التنمية الوطنية سمحت لرأسمال الخاص بإعادة الانتاج . ففي مؤلفه " الرأسمال الخاص و أرباب الصناعة في الجزائر " يبين جيلالي اليابس كيف أن (؟) .. على كل المستويات فان قطاع الدولة يقوّت ، و يحيد انتاج الرأسمال الخاص» بفضل حمايته للسوق الوطنية

(1) cf:ibid,p 113

من المنافسة الخارجية ، و الأخذ على عاتقه مختلف النفقات الاجتماعية لقوة العمل ...) فهو بذلك يعمل على خلق شرائح اجتماعية زبونية للانتاج الخاص.[1]

غير أن تطور القطاع الصناعي الخاص ، و الديناميكية و الفعالية التي سيتسم بها و ليس وفقا على استثماراته ، و المحيط الاقتصادي المواتي ، بل أنه يتطلب طرقا أخرى تمكنه من جهة من عدم "الركوع". أمام أية اجراءات قانونية و ادارية مضادة لمصالحه ، كما تمكنه من جهة ثانية من تسيير مؤسساته .

هذه الطرق، على تعددها و اختلافها ، يمكن أن نجملها في عبارة " شبكة تحالف المصالح (reseau d'allience)، التي يقيمها الرأسمال الخاص مع أعضاء الادارة و أصحاب القرار .

ان اختلال شبكة التوزيع التجاري المميز لهذا القطاع منذ الاستقلال و التحالف المصلحي القديم و التقليدي بين الرساميل التجارية و الصناعية لم تكن فقط منبعا أصليا للتراكم المالي ، بل عنصرا هاما في عملية اعادة انتاج القطاع الصناعي الخاص .

لا يمكن لنا ، و نحن نتعرض لميكانزمات اعاده الانتاج القطاع الصناعي الخاص ، أن نتغافل عن عنصر آخر ذي أهمية كبرى هو تسيير اليد العاملة داخل المؤسسة الصناعية الخاصة (تنظيمها و كيفيات استخدامها تكثيف العمل ، الضغط على الاستخدام ...) . فهذ العنصر يدخل بصفة راجحة في حسابات الربح و الخسارة .

ليست عملية اعادة انتاج هذا القطاع عملية اقتصادية بحتة . ان اعادة انتاج هذه، تنتج شرائح اجتماعية و و بحكم التطور التاريخي لهذا القطاع يمكن التأكيد أن هناك شريحة ظاهرة في الافق ، شريحة اجتماعية في حالة التشكل تتفق مع جيلالي اليابس في تسميتها "الشريحة الاجتماعية الجديدة للبرجوازية الصناعية" ، استنادا الى وضعيتها كممثلة للرأسمال (البرجوازية) ، و الى القطاع الذي يثمن فيه هذا الرأسمال (الصناعة).[2]

---

(1) cf:d.liabos,capital privé et patrons d'industrie 1962-1982, op.cit,p 13

(2)cf:d.liabes,aardes,etude industrie privée,structure et reproduction du capital industriel privé,V5,op.cit,p 59 .

القسم الثاني

تنظيم عملية العمل واستخدام اليد العاملة

الفصل الرابع

تقديم عام للمؤسسة ، والأسس المنهجية للدراسة الميدانية

1. ـ تقديم عام للمؤسسة :

تختص المؤسسة الصناعية الخاصة بميدان بحثنا في صناعة السيالات المختلفة وكافة الادوات لاخرى البلاستيكية الموجهة للاستعمال الدرسي والمكتبي، غير أن هذه المؤسسة اتجهت بسبب مشاكل التموين بالمواد الأولية الي انتاج السيالات والنافثات (Chalumeaux) والأنابيب الصغيرة (La Paille) فقط بشكل فيما النوع الأول أكثر الأنواع انتاجا .

وقد بدأت هذه المؤسسة في الانتاج في أوخر سنة 1967 متخذه من مصنع قديم لمعصر مقرا انتاجيا واداريا لما يقع علي الطريق الوطني بالقرب من بلدية الرغاية ولاية بومرداس .

أنشئت هذه المؤسسة بموجب قرار وزاري مشترك يوم 17 أوت 1967 الذي يتضمن الموافقة بالانشاء . تستفيد هذه المؤسسة بموجب هذا القانون من :(1)

- معدل مخفض من الرسم الموحد الكلي علي الانتاج (.T.U.G.P) عن شراء التجهيزات الضرورية لانشاء هذه الوحدة لمدة ثلاثة سنوات .

- الحق في تحويل قسط من رقم الاعمال ويقدر البنك المركزي الجزائري مقداره بعد استشارة الديوان الوطني للملكية الصناعية .

ومقابل هذه الامتيازات المالية والضريبية فان هذه المؤسسة الخاصة مدعوه لانجاز المشروع المقرر في مدة لا يمكن ان تتجاوز تاريخ 31 مارس 1968 كما أنها ملزمة بالسماح لكل أشكال المراقبة وتقديم كافة الوثائق التسويقية للادارة المؤهلة .

1.1 ـ سبب اختيار المؤسسة :

ان اختيار هذه المؤسسة الصناعية الخاصة كميدان بحث لم يكن في الواقع اختيارا مقصودا بقدر ما كانت امكانيات الحصول على أكبر قدر من المعلومات والبيانات ممكنة . وصعوبات البحث

---

(1) Arrêté interministeriel du 17 Aout 1967 portant agrément de la Société S.A.R.L. " établissements Moula " au titre du code des investissements. J.O.R.A. N° 80 du 29 Sept 1967 .

في بلادنا لا تسمح للباحث باختيار المؤسسة أوميدان البحث الذي يراه أكثر ملاءمة لمضمون البحث يقوم به .

غير أنه مع ذلك يجب أن نؤكد على أن المؤسسة الصناعية الخاصة ، ميدان بحثنا ، قدمت لنا النصيب الأكبر من الشروط، واستوفت لنا المتطلبات الأساسية لهذا البحث كونها تنتمي الي تلك المؤسسات الكبيره (الحجم الرابع حسب دراسة المركز الوطني للتحاليل و الدراسات الخاصه بالتخطيط) من جهة و الى المؤسسات الصناعيه الخاصه ذات تجربه صناعية نسبية بحكم سنوات الانتاج الطويلة (20 سنة) .

2.1 - تجربه أولي لصناعه السيالات في الجزائر:

تعد هذه المؤسسة أولي المؤسسات المنتجه للسيالات في بلادنا ، ففي الوقت الذي تتجه فيه الاستثمارات الخاصه الي فرع السياحه و الفندقه (مطاعم، حانات، فنادق ...) لسهولة الاستثمار فيها من جهة ، و للارباح التي تضمنها من جهه ثانيه ظهرت فكره انشاء وحده الانتاج السيالات "تجلبنا لتلك النطاقات الاستثماريه غير المنتجه و الأقل نفعا للاقتصاد الوطني على حد تعبير مدير المؤسسة .

الا أن الخطوات الأولى للاستثمار في هذا الانتاج (السيالات) بدت أمرا صعبا نوعا ما ، نظرا للوضعيه الاقتصاديه للبلاد خلال تلك الفتره ، و علي الخصوص غياب التقاليد الصناعيه التي يمكن أن تقوم عليها هذه المبادرات .

فأولى هذه الصعوبات كانت الحصول علي رخصه انتاج من احدى الشركات العالميه لانتاج السيالات ،التي بحكم تسويق منتوجاتها في بلادنا ، لا ترحب بالسماح بظهور مثل هذه المؤسسات في بلدان العالم التابع كالجزائر .

و اعتمادا على رواه لنا مدير المؤسسه فان أولى الخطوات التي قام بها كانت مع الشركه الفرنسيه لانتاج السيالات بيك (BIC) التي لم ترغب نتيجه لاحتكارها للنصيب الأهم من السوق الوطنيه في خلق مثل المؤسسه (السيالات) في الجزائر " و خشيت من أن تسس في يوم من الايام السوق الوطنيه تغذيها سيالات وطنيه " على حد تعبير المديره بل أن مدير الشركه الفرنسيه صرح بالقول أن مثل هذه الصناعه لا يمكن لها ان تنجح في بلد كالجزائر يفتقر كغيره من بلدان العالم التابع الي تقاليد صناعيه ، و حاول اقناع الطرف الجزائري للعدول عن تنفيذ المشروع و الاستثمار في فرع اقتصادي آخر .

وأمام هذه الصعوبات، اتجه الطرف الجزائري الى شركة فرنسية أخرى لانتاج السيالات وهي شركة "رينولدس (REYNOLDS) التي رحبت بالمشروع، بل شجعت المؤسسة الخاصة على تنفيذ المشروع سواء بالمساعدة التقنية للمشروع في الانتاج، أو بمنح تسهيلات الدفع المالي.

غير أن الشروع في الانتاج بالنسبة للمؤسسة الصناعية الخاصة لم يكن أمرا هينا بل رافقته مشاكل مختلفة تتمثل خاصة في مشكل التحكم في تقنيات الانتاج نتيجة لضعف المؤهلات لدى اليد العاملة المستخدمة، بالاضافة الى مشكل تسويق المنتوج الذي الى جانب رداءته النسبية، واجه منافسة قوية.

3.1. الشكل القانوني:

ان هذه المؤسسة الصناعية الخاصة هي في الواقع وليدة تكتل مجموعة أسهم ستة (6) أفراد ينتمون الى عائلة واحدة أو تربط فيما بينهم علاقات أسروية، كانوا من قبل من محترفي التجارة قبل التحول الى الصناعة. وهي شركة ذات مسؤولية محدودة - شركة أسهم. (SA.R.L- SA)

ان هذا الشكل هو أكثر الاشكال القانونية انتشارا بين المؤسسات الصناعية الخاصة، وأكثر اقبالا عليه من قبل مستثمري القطاع الخاص. فمن خلال الجدول الذي أوردته دراسة "المؤسسات الصناعية الخاصة في الجزائر" يتبين لنا 65،0 % من اجمالي المؤسسات الصناعية الخاصة، تنتمي الى هذا الشكل القانوني المعروف بـ "الشركة ذات المسؤوليات المحدودة" (1)

ويتمركز هذا الشكل القانوني في فروع الصناعات الكيمياوية بنسبة (37،5 %) والصناعات الحديدية والميكانيكية والكهربائية (73،9 %)، وكذلك في النسيجية والجلدية والغذائية.

وقد يعود أمر هذا التمركز الى التسهيلات المهنية لانشاء المؤسسات من جهة، ومن جهة أخرى، فان اختيار هذا الشكل القانوني يدخل ضمن استراتيجية صاحب الرأسمال أو المستثمر، إذ أن ذلك الشكل يضمن له الى حد ما امكانية التهرب من الرقابة والتخفيض من الضرائب.(2)

(1) انظر الجدول رقم (18) في الملاحق.

(2) cf:ibid,pp 59,60 .

4.1 - تطـــور الانتـــاج :

ان تطـور الانتاج في المؤسسـات الصناعيه الخاصه عموما وفــي مؤسستنا (ميدان بحثنا) خصوصا شديد الارتبـاط بمكانيزمات السوق، اذ نجـد كـطابقا كبيـرا متطـلبات السوق الاستهلاكيه ، وعليـه الانتاج .(*) بل أن بعـض المؤسسات الصناعية الخاصه تستبـدل فرعا انتاجيا بأخـر علي اعتبـــار أن انتاج هذا الفـرع أسـهل تصريفا ، وأكثـر اقبالا عليـه .

غـير أنـه، حتي وان اجزمنا علي أن انتاج القطاع الصناعي الخـــاص مـرتبـط أشـد الارتبـاط باحتيـاجات السوق، فان عنصر التموين بالمواد الاوليــه خـاصـه يبقـي عـنصرا تحليليا ذا أهميـه بالغـه في شـرح ميكانيزمات الانتـــاج في هـذا القـطاع .

من ذلك أن التوقفات العديده في الامداد بالمواد الأوليه الضروريـــة الانتـاج مختلف أنـواع المنتوجات يحتـم علي المؤسسه الخاصه التركيـز فـــي انتـاجها علي نـوع معين من الانتاج تكون امكانيـه الحصول علي المواد الأوليـــه الداخـله في صنعـه، قـائمـه .

والأنـواع الانتـاجيـه التي يتم أو تـم انتاجها بالمؤسسه هـي :

- سـيالات (ب 40) القـديمة العهد ، التي استبدلت بسيالات أخــــــرى
- سـيـالات (ب 51) التي لم تعد تنتج حاليا .
- سيـالات "30،3 " (30 R 3) ، وهي موجهـه في غالب الأحيان للعمليات الاشـهـاريـه تتميـه لجـودتها، بالمقارنه مع السيالات الأخـــــرى
- سيـالات جـافه "ف 92 " (F 92)
- أقـلام استبداليه تنتج خصيصا لمستعملي السيالات المركبه أو السيالات المشـابهه لـهـا .
- سيالات (ب 45) النـوع الذي ينتـج حاليا محل محل النوع الأولى (ب 40)
- أغلفــة (ETUIS) موجهه للاستعمال المكتبـي .
- [illegible] (CHALUMEAUX) [illegible] صغيرة [illegible]

الزيـائن ويعي في [illegible] في صنع [illegible] .

ومـن خـلال الجـدول المـوالي يتبيـن لنـا أن انتـاج بعـض الانـواع كالحروف أدوات الكتـابة ، والاغلفـة قـد "اضمحلـت" نتيجـة للمصاعـب التقنيـة المواد [illegible] التمويـن ، التي أشـرنـا اليهـا .

(*) قد تكون القـاعدة واحـدة بالنسبـه للقطـاعين الخـاص والعام ، غيـر أن القطـاع الخـاص يتميز بقدرته على الاستجابة لمتطلبـات السوق ، فمنطق الربـح هو المحرك المفسـر هـنـا .

كما يظهر ايضا التخلي عن انتاج بعض السيالات بسبب التطور الذي طرأ علي صناعه القوالب الصناعية كما هو الحال بالنسبه لانتاج سيالات " ب 40 " التي تم التوقف عن انتاجها سنه 1985 لصالح سيالات "ب45"

في حين أن هناك بعض المنتوجات التي لا يتم انتاجها الا بناء علي طلب من أحد الزبائن الخواص عاده كالنافثات، و القصبات (Tiges) التي تدخل في صناعه منتوجات استهلاكيه أخرى يقوم بها القطاع الصناعي الخاص

و من حيث التطور الكمي لانتاج السيالات (كل الأنواع المختلفه المذكوره سابقا) يبين الشكل البياني تزايدا في الانتاج حتي سنه 1985 حيث بلغ أوجه (23 مليون وحده) غير أن هذا العدد بدأ يتناقص الي أن وصل سنه 1987 أخفض مستوى له على مدى عشر سنوات (1978 _ 1987)

و يعود سبب هذا الانخفاض بل هذا التذبذب في وتيره الانتاج بين السنوات المختلفه الى مشاكل التموين بالمواد الأوليه ، و خاصه منها رووس السيالات (Pointes) . من ذلك أن نقص هذه الأخيره سنه 1987 قد أدي بالموسسه الي اتخاذ اجراءات تنظيميه جديده تتمثل في تبني العمل التناوبي لمده أربعه (4) أشهر (من شهر فيفري الي شهر ماي مضافا اليها شهر جوان و جويليه من العطله التناوبيه). (1)

لقد أدي العمل التناوبي بالموسسه الخاصه الي العمل بنصف امكانياتها البشرية و التقنيه لمدة خمسه أشهر ، و بالتالي فانها لم تنتج هذه الموسسة خلال هذه الفترة الا بنصف قدراتها الانتاجية الحقيقيه .

وفوق كل ذلك ، فان ميكانزمات السوق لا تكون محدده لعملية الانتاج الا في الحالات التي تكون فيها عملية التموين تتميز بالانتظام .

ان هذه المضايقة التي قمنا بها لعملية التموين و ميكانزمات السوق يخفي في الواقع عنصرا آخرا هو شبكه العلاقات الشخصية التي يقيمها الصناعي الخاص خاصة مع الهيئات الاحتكارية ، و المقربين عموما ، يفسد هذا تحليليا امن أهمية ابعكاسان فيما يقصلي تحليل أستعي ، و آليات سير و تطور الموسسات الصناعيه الخاصه في الجزائر .

---

(1) ـ انظر الشكل البياني رقم واحد (1) في الصفحات الموالية يظهر فلك بينا الشكل انخفاظا كبيرا في الكمية المنتجة خلال 1987 ، أنظر كذلك الجدول رقم (9) في الملاحق .

غير أنه من الجانب الآخر و من خلال كميات انتاج السيالات المختلفه يظهر علي أن هذه الكميات خاضعه بنسبه كبيره لمتطلبات السوق فأكبر كميه ملتجة من نوع معين من السيالات يدل علي كثرة الطلب عليه و بالتالي سهولة تصريفه كما هو الحال بالنسبه للنوع المعروف ب (ب45) و قس علي ذلك بالنسبه للأنواع الاخرى المنتجه .

وكما يظهر من الجدول فان الوتيرة الشهرية للانتاج عرفت تفاوتا بين أشهر و أخرى ، يلعب التموين بالمواد الأوليه ، و الجانب التقني لأدوات العمل دورا مفسرا ، كما أنها (الوتيرة) بامكانها الكشف عن رغبه لدي الصناعي الخاص بالمطابقة أكثر مع الواقع بمعنى التماثل لمتطلبات السوق الاستهلاكيه الوطنيه(1)

الشكل البياني رقم (1) يمثل تطور انتاج السيالات في المؤسسة .



(1) لمزيد من المعطيات الاحصائية حول الانتاج الشهري للمؤسسة من كافة المنتوجات انظر الجدول رقم (1) في الملاحق .

1 . 5 ـ التموين و التسويق : انقطاعات التموين و احتياجات السوق .

لقد كانت عملية التموين في السابق (خاصة قبل 1973 تاريخ صدور قانون الدولة للتجارة الخارجية تقوم وفق اجراءات ادارية بسيطة ، لا تستدعي تدخلا معيقا لقطاع الدولة من خلال مؤسساته بل أن القطاع الصناعي الخاص،كما يتمتع بالتسهيلات للقيام بمختلف عمليات التموين (مواد أولية،قطاع غيار) و لا يتطلب آنذاك الا الحصول على ترخيص بسيط .

غير أن الاجراءات التقنينية لسنة 1974،ثم احتكار الدولة للتجارة الخارجية (بموجب قانون 02/78 المؤرخ في 11 فيفري 1978)أديا الى بروز معطيات جديدة،فبمقتضى ذلك القانون تم الغاء اجراء الترخيص،كما أقر هذا القانون خاصة حصر عملية القيام بالتبادلات التجارية الخارجية في يد الدولة و مؤسستها المختلفة (دواوين ، مؤسسات ، هيئات . . .) سواء كانت صناعية أو تجارية أو ادارية) و ذلك في نطاق تأميم الدولة للتجارة الخارجية و بالتالي ابطال مختلف أشكال تدخل المستوردين الخواص في عملية الاستيراد .

فالمادة الاولى من هذا القانون تقرر" ان استيراد و تصدير البضائع والسلع ، و الخدمات بجميع أنواعها من اختصاص الدولة وحدها "(1) .
وتدقق المادة الثانية من نفس القانون هذا الاجراء بتأكيد على أنه " لا يجوز ابرام العقود و الصفقات الخاصة باستيراد أو تصدير البضائع و السلع و الخدمات مع المؤسسات الاجنبية الا من قبل الدولة أو من قبل احدى هيئات الدولة ".

و بمقابل اسناد الدولة و هيئاتها مهام احتكار التجارة الخارجية فانها ملزمة من جهة أخرى من سد حاجيات الاقتصاد الوطني (نافي ذلك القطاع الخاص طبعا) ، و سد احتياجات الاستهلاك الوطني .

(1) ـ أنظر قانون 02/78 المتعلق باحتكار الدولة للتجارة الخارجية ، المؤرخ في 11فيفري 1978، الجريدة الرسمية ، السداسي الاول ص171ـ174 .

غير أن الواقع لم يكن بنفس دقة النصوص التشريعية ، من ذلك أن التسيير البيروقراطي للاحتكار من قبل الدولة و هيئاتها و خاصة الجهاز المالي قد أدى خلال عامي 1981-1982 الى غلق حوالي 25٪ من المؤسسات الصناعية الخاصة بسبب انقطاع التموين (1).

فاذا كان صدور قانون احتكار الدولة للتجارة الخارجية نتيجة لعاملين أولهما سياسي يرتكز على خشية الدولة من تحالف الرأسمال الوطني مع الرأسمال الاجنبي و الثاني اقتصادي يعمد الى تطبيق سياسة محكمة ازاء الرأسمال الخاص خاصة فيما يتعلق بالاستيراد من جهة ، و حماية الانتاج الوطني من منافسات الانتاج الاجنبي له من جهة أخرى فان هذا القانون لا يعد ميدانيا الا حاجزا من أجل حماية السوق الوطنية و مراقبة تطور الرأسمال الوطني الخاص(2).

من ذلك أن ارتباط المؤسسات الصناعية الخاصة عادة بأكثر من مؤسسة احتكارية واحدة تجعلها أمام مصادر تموين كثيرة ، و بالتالي أمام مشاكل عديدة فمؤسستنا (ميدان بحثنا) على سبيل المثال تتعامل مع ثلاث مؤسسات احتكارية :

- المؤسسة الوطنية للتمويلات التربوية و الثقافية (ENAFEC) لتمويدها بـرؤوس السيالات (POINTES).
- المؤسسة الصناعية البلاستيكية (ENIP) للتموين بالمواد البلاستيك.
- المؤسسة الوطنية للتموين و توزيع المواد الكيماوية (DEPROCHIM) للتزويد بالحبر، فاذا كان مشكل التموين مطروحا بصفة عامة لكل المواد التي تدخل في عملية الانتاج ، فان هذا المشكل يأخذ حده أكبر بالنسبة للتموين برؤوس السيالات .

(1) cf: a.bouzidi,"pour une approche economique du secteur prive",in revue du ce-neap,op.cit;p22.
(2) cf: a.amirouche,m.k.chelghame,"lesecteur prive dans la doctrine economique nationale",op.cit,p39.

قد يشكل استيراد كافه المواد الأوليه من الخارج ، (عاده فرنسا بالنسبه لرؤوس السيالات، ايطاليا بالنسبه للمواد البلاستيكيه و ألمانيا الغربيه بالنسبه لاستيراد الحبر بألوانه المختلفه) مصاعب خاصه في الظروف الحاليه للاقتصاد الوطني الا أنه لا يمكن أن تكون حجة لتوقيف عمليه الانتاج ، خاصه و ان استيراد رؤوس السيالات مثلا لا يحتاج الي أموال كبيرة . فالتسير البيروقراطي للاحتكار العمومي ، و مختلف المساومات هي التي تقف في كثير من الحالات كعائق خاصه حينما يتعلق الامر بالقطاع الصناعي الخاص.

أما ما يتعلق بالتسويق، فإن هذا الأخير كان مطروحا كمشكل حاد خلال السنوات الأولي من البدء في عمليه الانتاج (1967/1968) نتيجه للمنافسه الاجنبيه ، و بالتالي صعوبه دخول السوق الوطنية كونه منتوجا جديدا ، و ذو نوعيه رديئة نسبيا مقارنه مع المنتوج الأجنبي .

من ذلك أن العمليات الأولي لتسويق السيالات تمت بطريقه تسمح بالتعريف بالمنتوج الجزائري الجديد ، و ذلك بالتموين المحلي ، و الموافقه علي الدفع المالي الجزئي أو حتي بعد بيعها من طرف الزبون و المشاركه في المعارض الوطنيه . و توازي هذه العمليه اراده في تحسين نوعيه المنتوج باكتساب العمال خبرة و معرفة نسبيه في مجال الانتاج ، بالاضافه الي المساعدات التقنية للمؤسسة الفرنسية صاحبة الترخيص " رينولدس " .

لقد سمح التراكم النسبي للخبره بان توصلت هذه المؤسسه المنتجه للسيالات الي حد تصدير جزء من منتوجها الي الخارج الي بلدان المغرب العربي مصر، مالي النيجر . . . ابتداء من سنه 1969 .

غير ان هذه العمليه توقفت سنه 1974 مع آخر شحنة موجهة لتونس نتيجه لمشاكل التموين التي ظهرت بوادرها ابتداء من هذه السنة من جهة ، وخاصة لبعض الاشكالات البيروقراطية التي أعاقت في المقام الأول هذه العملية من جهة ثانية .

و من ذلك التاريخ اتجهت هذه المؤسسه الصناعية الي تموين السوق الوطنيه فقط ، و ذلك بتصريف انتاجها عن طرف تجاره الجمله و بأقصي التقسيط .

و من الناحيه الكميه فان طلبات الاستهلاك المحلي تفوق بكثير عرض المؤسسه التي لا تغطي في الواقع و في أصح التقديرات ثلث ($1/3$) الطلبات حيث تقصر المؤسسه حاليا بيع السيالات علي زبائنها الأوائل .

و الي جانب المؤسسه الصناعيه الخاصه التي أجرينا فيها بحثنا فان هناك وحدتين فقط لانتاج السيالات أحداها تابعه للقطاع العام و الاخرى للقطاع الخاص و هما :

2 ـ الأسس المنهجيه للدراسه الميدانيه و خصائص مجتمع البحث

2 ـ 1 فكـــره البحـــث :

تعود فكره هذا البحث الي مدة طويله حينما فكرت في اختياره كموضوع للبحث لتحضير مذكره نهايه الليسانس ، تخليت عنه بسبب معرفتي المسبقه بالمشاكل الكثيره و العويصه التي يطرحها اختيار مثل هذا الموضوع.

غيـــر أني، و علي الرغم من المشاكل المتوقعه متبنيه كموضوع بحث لتحضير ماجستير في علم اجتماع العمل . و يعود هذا التبني، الي فقدان شبه كلـــــي للدراسات السوسيولوجيه حول القطاع الخاص في الجزائر علي الرغم من ظهوره حاليا كأحد قضايا الساعه في بلادنا .

هذه الفكره استوجبت القيام بمطالعات، و امتلاك درايه واسعه بتطور القطاع الخاص في الجزائر و بمختلف ميكانيزماته و ذلك من خلال أعمال سابقــــــه. تلك الأعمال التي تتسم في مجملها بالنظره الاقتصاديه نتيجه لما أسلفنا ذكـــره، من انعدام انتاج سوسيولوجي حول هذا الموضوع .

ان هذا النقص في الانتاج السوسيولوجي قد طرح لي في بدايه البحـث عـوائق معرفيه (إبستمولوجيه) كنتائج لما يسميه جيلالي الياس " بهيمنه النظره الاقتصاديه " فيما يخص تحليل القطاع الصناعي الخاص (*) فتجاوز مثل هذا العائق لم يكن بتاتا بالشيئ الهين حيث تطلب وقتا طويلا .

و ماكدت أتجاوز ذلك العائق حتي طرح عليما تساؤلا أخرا . ماهـــو الجانب الذي يمكنني دراسته في حاله القطاع الخاص الصناعي و الذي بامكانه أن يحمل صبغه السوسيـولوجيـــة .

ان السؤال ذو أهميه بالغه فهو يجعلنا نحترم الى حد ما طبيعه و حقـــل البحث السوسيولوجـــي أو المواضيع التي بامكانها أن تشكل ميدانا للدراسه السوسيولوجيه . و السؤال يعد الخطوه الثانيه الأكثر صعوبه في نظـــــــــري و ان كنت مبدئيا حرا في اختيار أي جانب غير أن تلك الحريه قد تؤدي الي طرح تســاؤلات تظهر في نهايه المطاف.

(*) لابد من الاشاره في هذا الاطار انه ، باستثناء بعض جوانب من اسهامات الأستاذ (ج . لياس) كـــل الأعمال التي تعرضنا اليها هي أعمال لاقتصاديين يعدون بحكم اختصـاصـهــم التحليل الاقتصادي للقطاع الصناعي الخاص.

أنما عاديه أو تجربا من جهه أخري الي التخلي عن تلك الصبغه السوسيولوجيه لهذه الدراسه و بعد تفكير توصلنا الي تحديد موضوع بحثنا في دراسه تنظيم عمليه العمل و كيفيات استخدام اليد العامله في هذا القطاع .

ولا تقف المشاكل التي طرحها انجاز هذا البحث عند حد تلك العوائق الابستمولوجيه بل أن ايجاد حقل (ميدان) لانجاز هذا البحث أمر ضروري و التساؤل عما اذا كان الميدان المختار يجيب عن التساؤلات الجوهريه لهذا البحث ،يتطابق مع طبيعه الموضوع . ولا داعي هنا أن نشير الي تلك الصعوبات المتعلقه بالقيام ببحث أمبيريقي في بلاد نا خاصه لما يتعلق الامر بالأوساط الخاصه كالقطاع الخاص.

أن أهميه هذا البحث تكمن اذن في أنه يمثل قراءه جديده لمجال اجتماعي اقتصادي لم يكن معرضا للدراسه السوسيولوجيه فهو يستهدف،كغيره من البحوث في انتاج معرفه موضوعيه و عمليه متواضعه حول ميدان يفتقر الى مثل هذه الدراسات.

2 ـ مرحله ماقبل البحث :

مرحله اساسيه من مراحل البحث العلمي ميكن اعتباره أيضا مرحله التحضير،تأتي عموما بعد تحديد الهدف،تعتبر حسب قرافيتز (GRAWITZ) الخطوه العلميه الأولي .

و قد ارتكزت هذه المرحله أساسا في بحثنا علي القيام بمطالعات واسعه لمختلف الدراسات و الوثائق التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشره بموضوع بحثنا ، و قد مست قراءتنا علي الاخص دراستين :

ـ دراسه حول الصناعه الخاصه (1975) قامت بها الجمعيه الجزائريه للبحوث الديموغرافيه الاقتصاديه و الاجتماعيه (A A R DES) تم بحثها الميداني بين أكتوبر 1971 و جوان 1972 ,و هي دراسه مست 1489 موسسه خاصه (لأكثر من 5 عمال) أستثنيت من مجتمع البحث مؤسسات البناء و الأشغال العموميه المناجم و المحاجر الطاقه و الماء .

ـ دراسه " المؤسسات الصناعيه الخاصه في الجزائر " (1985) قام بها المركز الوطني للدراسات و التحاليل الخاصه بالتخطيط (C E. N E AP) ، و هي التسميه الحاليه للجمعيه التي قامت بالدراسه الأولي . انجزت هذه الدراسه خلال سنه (1983) علي 450 مؤسسه صناعيه خاصه (من 10 عمال و أكثر)، استثني من عينه البحث فروع : البناء و الأشغال العموميه ، الماء و الطاقه المحروقات و المناجم و المحاجر .

و مما يعيب هاتين الدراستين كونهما تفتقدان الي الشموليه المطلوبه من ذلك أنما تجاهلتا فرعا هاما من فروع القطاع الصناعي الخاص ألا و هو فرع البناء و الأشغال العموميه . فخلال تحليلنا لتطور القطاع الصناعي الخاص (في الفصل الثالث) لا حظنا و ذكرنا علي أن هذا الفرع يمثل فرع استثمار مفضل لدى الرأسمال الخاص ، كما أنه و بحكم طبيعته أكثر الفروع استخداما للعماله .

كما أن هاتين الدراستين تخصان دراسه عينة من المؤسسات الصناعيه الخاصه دراسة سوسيوغرافيه شامله غايتهما جمع الحقائق و المعلومات عن تلك المؤسسات ، تخدم أساسا أجهزه التخطيط و أصحاب القرار في مجالات مختلفه أغلبها عملية .

و الي جانب الدراستين لابد من أن نشير هنا بالطبع الي عمل قام به جيلالي الياس تحت عنوان " الرأسمال الخاص و أرباب الصناعه في الجزائر 1962 - 1982 (1) أين يتناول فيه بالتحليل تاريخ القطاع و الرأسمال الخاص بالجزائر ، و مختلف المراحل و الوضعيات التي مر بها ، و علاقته مع قطاع الدوله ، مقترحا في الأخير تحليلا للشرائح الاجتماعيه التي هي في طريق التكوين . بالاضافه أيضا الي مختلف مقالاته المنشوره . و هذا الكتاب يمثل بحق مساهمه جاده لانتاج معرفه حول القطاع الخاص .

غير أننا يجب الاشاره الي أننا لم نعثر علي أي بحث أو مؤلف عند فيه دراسه حاله إحدي المؤسسات الصناعيه ، كما هو الحال بالنسبه للدراسات المختلفه التي تمت في المؤسسات الصناعيه العموميه (*) .

لقد سمحت لنا هذه المطالعات من امتلاك حصيله معطيات و تحاليل حول مختلف الجوانب الهامه من القطاع الصناعي الخاص ، خاصه حول أسس تطوره مكنتنا

---

(1) djillali liabes, capital prive, et patrons d'idustrie en algerie 1962-1982, propositions pour l'analyse des couches sociales en formation, opu, alger.

* الشائع عندنا أن أغلب الدراسات الميدانيه التي تمت في ميدان علم اجتماع العمل على الأخص لا تتخذ كميدان للدراسه الا مؤسسات القطاع الصناعي "العمومي" . فعلى سبيل المثال فان كل الدراسات و البحوث التي تمت على مستوى معهدنا حول تنظيم سيروره العمل ، أو استخدام اليد العامله ، أو ردود الافعال العمالية ، و غيرها من المواضيع التي تتصل بميدان علم اجتماع العمل و تمت كلها في بنيات صناعية عموميه .

في الأول من تشكيل قرب نظري اقتصادي ثم سوسيولوجي بعد ذلك . فعمدنا الي صياغه اشكاليه أوليه(*) و فرضيات عمل في شكل مجموعه تساؤلات مكنتنا من التقرب من الميدان ، و القيام بتحقيق غموذبي أولي .

بيد أنه لا يمكننا عدم التعرض الي تلك الصعوبات التي واجهتنا خلال بحثنا عن الميدان الاجتماعي للبحث فقد تطلب ذلك أكثر من سته أشهر و بفضل مساعده الأصدقاء لنا تمكنا من تخطي هذه المشكله العويصه ، و لا يسعنا هنا حتي و ان التمكنا القواعد المألوفه أن نعيد تقديم اعترافاتنا لهم بالجميل .

و خلال الأيام الأولي من تواجدنا بالمؤسسه عمدنا الي جلب كافه المعطيات الاداريه من تقارير و احصائيات (تخص الانتاج، التطور العددي للعمال ، التغيب ، التسرب العمالي ...) ، كما عمدنا أيضا الي الاحتكاك بالعمال و محاوله اقامه علاقات شخصيه التي سمحت لنا فيما بعد بالتقرب أكثر منهم و خلق نوع من الثقه فيما بيننا .

3.2 ـ المنهج و تقنيات البحث الميداني

يتوقف اختيار المناهج المناسبه لموضوع دراسه معين علي طبيعه الموضوع نفسه ، ذلك أن موضوع البحث هو الذي يحدد نهج (أو مناهج) الدراسه وكذا التقنيات اللازمه .

و اذا كان علم اجتماع العمل (الذي يدخل فيه موضوع بحثنا) يعتمد علي المناهج السوسيولوجيه ، فانه حسب نافيل (P.NAVILLE) "لكي يكون قريبا من الواقع فانه يتطلب التوفيق بين مناهج خصوصيه (Particulieres) عندما بين مناهج نوعيه (Spécifiques) ، لانه يتضمن جوانب بيولوجيه وفيزيولوجيه كدراسه التعب ، الحركات ، المردود ، و جوانب سيكولوجيه كالعلاقات بين الأشخاص كالمعنويه و الرضي و المواقف و جوانب اقتصاديه ، قانونيه و اجتماعيه " (1)

(*) يميز بود (M. Beaud) بين نوعين من الاشكاليه : 1 الاشكاليه الأولي التي ترشد بدايه البحث . 2 ـ الاشكاليه الثانيه التي تؤطر عمليه التحرير ، أنظر ذلك في :

M.beaud,l'art de la these,paris:edition la decouverte,1986.

(1) (M.grawitz,methodes des sciences sociales 4° ed,paris:dalloz,1979,p168

ان الدراسات السوسيولوجيه عموما بحاجه الي تضافر مناهج بحث عديده لتتخطى بذلك كل العوائق المنهجيه ، وبعباره اخري فانه ليس هناك منهج لعلم الاجتماع بل له مناهج .

وبالنسبه لموضوع بحثنا فان طبيعته وخصائصه ، علي غرار المواضيع الأخرى في علم الاجتماع ، تتطلب استعمال أكثر من منهج واحد يسمح لنا تضافر هذه مناهج بالحصول علي قدر أكبر من المعطيات الميدانيه أو النظريه ، كميه أو كيفيه .

في كل عمل أمبيريقي خاصه في ميدان علم الاجتماع يظهر لنا أهميه المنهج المقارن . هذا المنهج الذي يعتبر دوركايم منهج التجريب غير المباشر في علم الاجتماع (1) كما يعتبره قرافيتز (G R A W ITZ) " الوسيله الوحيده التي تسمح لعالم الاجتماع بتحليل المعطيات الواقعيه ، واستخراج العناصر الثابته التجريديه والعامه كلما يعد التحليل السوسيولوجي " (2)

واستعمالنا لهذا المنهج في بحثنا هذا كان بالنظر للبعدين :
النظري ، حيث لجأنا خاصه الي مقارنه مختلف الوصفيات والمراحل التي مر عليها القطاع والملكيه الخاصه في الجزائر ، سواء أكانت كيفيه ، ونعني به دور ومكانه القطاع الخاص من خلال النصوص الأساسيه للبلاد ، أو الكميه التي تبين التطور الاحصائي الذي شهده هذا القطاع منذ الاستقلال . والتطبيقي حيث نعمد في كثير الحالات الي عقد المقارنات التي شأنها أن تخدم موضوع بحثنا هذا مستخرجين عناصر وأوجه الاختلاف والتشابه .

والمنهج الأخر الذي استخدمناه في هذا العمل ، الذي يكثر استخدامه أيضا في مجال البحث في علم الاجتماع والعلوم الاجتماعيه ، هو المنهج التاريخي . أن دراسه بعض الظواهر والخوض في أعماقها التاريخيه ، أو تتبع المسيره التاريخيه ال لظاهره أخرى من الظواهر الجوانب التي درسناها استوجبت علينا الاعتماد علي هذا المنهج التحليلي ، ذلك أنه لفهم وتفسير الوقائع لا بد من الاعتماد علي التاريخ ، وليس مبالغه منه ان اعتبر السوسيولوجي الأمريكي رايت ميلز

(1) cf: e.durkheim, les regles de methode sociologique, paris p.u.f. 1983, p124

(2) g.grawitz, op.cit, p429.

(C.WRIGHT MILLS) في كتابه التخيل الاجتماعي بالمنهج التصاوريضي ، بأنه عصب العلم الاجتماعي ، و يعقد علي الدراسات التاريخيه أهميه كبري (1)

ان تحديد حجم الظاهره المدروسه ، ووضع البيانات في صور كميه لغرض التحليل و المقارنه ، واقامه فحص احصائي لقضايا كثيره من تلك التي درسناها ، استدعت " مساهمه " المنهج الاحصائي .

من ذلك أن التكميم الاحصائي قد سمح لنا بدراسه كميه لتطور القطاع الخاص و مختلف المراحل التي مرت عليها تنميتنا الوطنيه ...

و من جهه أخري فان استخدامه في هذه الدراسه انطوي علي عمليات كثيره نذكر أهمها : جميع المعطيات الميدانيه ثم نقدها و تبويبها ، و أخيرا مرحله التحليل و تقدير بعض المعطيات الاحصائيه التي توصلنا اليها .

فالاستفاده من المنهج الاحصائي في كثير من الأعمال أمست مسلمه لدي الباحثين في علم الاجتماع، بل يري (فون ماير) في علم الاحصاء علما اجتماعيا متميزا عن سواه .(2) غير ان استعمالاته يشوبها كثير من المخاطر د من علي ! الأخص شروط وضع الاحصاءات و مصداقيتها و هذا ما نبهنا اليه حينما تعرضنا لتطور القطاع الخاص الصناعي في الجزائر .

كما يجب الاشاره هنا الي أن التكميمات الاحصائيه ، أو تقديم نتائج في شكل أرقام لا تعبر عن علميه ماذهبنا الي تحليله .

و مثلما يحدد موضوع البحث مناهجه الملائمه ، يحدد كذلك تقنيات البحث الميداني التي تخدمه أكثر . و عموما فان البحث السوسيولوجي يتطلب استخدام تقنيات عده للالمام بكل جوانب الموضوع المدروس.

و دراستنا هذه اعتمدت علي تقنيه الملاحظه (مباشره أو غير مباشره) تخص الاولي (المباشره) ملاحظه مجتمع البحث (المؤسسه و عمالها) خاصه التفاعلات و السلوكات الناتجه عن تواجدهم في نسق اجتماعي واحد . و من مميزات هذه التقنيه أنها تسمح لنا بملاحظه العمال و هم في حاله فعل .

أما الملاحظه غير المباشره فقد سمحت لنا بالاستفاده من مختلف الوثائق و السجلات الخاصه بالعمال و المؤسسه (تقارير ، محاضر، ملفات ...) ، و أهميه هذه التقنيه تكمن في أنها تجلب معلومات اضافيه . و استخدام هذا البحث أيضا تقنيه المقابله . كانت في بادي الأمر مع أعضاء الاداره (المدير العام، مدير الاداره العامه و الموارد الانسانيه ، رئيس مصلحه المستخدمين ...) ثم بعد ذلك مع عينه من رؤساء فرق العمل للورشات الثلاث المكونه للمؤسسه ، و أخيرا مع عينه أخري من عمال التنفيذ ممثله أيضا للورشات الثلاث .

وقد دارت هذه المقابلات حول عدة محاور اهمها مشاكل الحط والتسيير الحط وتقسيمه ، الطاعة واه البيالرقابية ، التأهيل ومضمون منصب الموصيل الاجر وتكاليف المعيشة ...

(1) cf: c.wright mills, l'imagination sociologique paris: f.maspero, 1977, p

(2) أنظر أرمان كوفيلية ، مدخل الي علم الاجتماع ، ترجمة تنمية مقر بيروت: منشورات عويدات ، 1980 ، ص 175 .

واستخدم بالبحث . استماره مقابله حيث طرحنا فيها مجموعة أسئله علي المستجوبين، وتسجيل أجوبتهم مما سمح لنا في بعض الحالات والأسئله من تقديم توضيحات وتوجيهات، تتضمن هذه الاستماره أسئله أساسيه ، وأخرى غير مرتبطه بشكل مباشر مع موضوع الدراسه غير أنها تدعم الشكل الأول من الأسئلـه. وأغلب هذه الأسئله ، مغلقه (نعم أولا أو ذات نماذج من الأسئله) والقليل منها فقط من نوع الأسئله المفتوحه .

والمشكله المنهجيه الأخيره هي المعاينه ، يواجهها الباحثون بالنظر الي وجوب أن تكون العينه ممثله لمجتمع البحث . وبالنسبه لبحثنا هذا فان عينة تظهر لنا تمثيليه بحيث أنها تخص تقريبا نصف المجتمع المبحوث (المؤسسه) وعملنا فيها علي احترام بعض المتغيرات التي تبدو لنا أساسيه : الخبره المهنيه ، الجنس ، توزيعها علي الورشات الثلاث تشكيلها الدارجي (عمال ، رؤساء الفرق) .وقد تم اختيار أفرادها بصفه عشوائيه .

2 . 4 ـ الخصائص العامه لمجتمع البحث .

نعمل خلال هذا الشطر من الفصل علي اعطاء صوره ولو وجيزه عن بعض المؤشرات التي نعتبرها جوهريه في فهم عمليه استخدام اليد العامله في المؤسسه الصناعيه الخاصه .

وفق ذلك فاننا سنتعرض الي مؤشرات التوظيف، والتكوين والسوابق المهنيه لليد العامله والأقدميه في العمل .

2 . 4 . 1 ـ التوظيف:

يعد مؤشر التوظيف في حاله المؤسسات الصناعيه الخاصه مبدا أساسيا في تحليل كيفيات استخدام اليد العامله . غير أنه اذا كان التوظيف يتميز في القطاع الصناعي الخاص عموما بالصبغه الأبويه أو التضامن العائلي والجهوي كما ذهبت اليه "دراسه الصناعه الخاصه" فان الاجابات التي تحصلنا عليها من خلال الاستقصاء الميداني بين علي أن 51،2 % من العمال تم توظيفهم عن طريق توصيه من قبل أحد العاملين القدامي بالمؤسسه (1)

وطريقة التوظيف تلك التي تميز المؤسسة بغض النظر عن كونها كيفية في باب العمل تنطوي على فكرة أساسية تجعل من علاقة العمل علاقة أخلاقية أي عقد أخلاقي قبل أن يكون عقدا قانونيا ، ذلك العقد الذي يسمح فيما بعد بتشكيك علاقات دارجية تتسم بتبعية العامل لسلطة القرار ، فهو كلما حاول أو يرفض بلاقي معارضه من قبل ذلك العامل الوصي

(1) ـ أنظر الجدول رقم (21) في الملاحق الذي يبين كيفية توظيف بالمؤسسه

فالتوظيف بالوصايه في حاله المؤسسه الصناعيه الخاصه هو شكل آخر يقاربه ولو من الناحيه الوظيفيه ، تلك الأشكال الأخرى التي يعرف بها اعاده التوظيف في القطاع الصناعي الخاص والتي ذكرناها آنفا .

فاذا كان التوظيف العلاقي (القائم على مختلف العلاقات الممكنه) يهدف في المقام الأول الى تفادي بعض المشاكل الناتجه عن العمل خاصه تلك المتعلقه بمستلزمات العمل فان هدف التوظيف بالوصايه يندرج ضمن هذه الاستراتيجيه المميزه للقطاع الصناعي الخاص بالجزائر .

2 . 4 . 2 ـ السوابق المهنيه والأقدميه في العمل :

أن أغلب الدراسات حول موضوع أصل اليد العامله المستخدمه في الصناعه عموما تؤكد كلها على ريفيتها ، وأصلها الزراعي والذي لا يطابق مع المقتضيات والحرفه التي يقتضيها العمل الصناعي .

ونفس تلك الملاحظه تبقى صالحه لموضوع الاستخدام في القطاع الصناعي الخاص . من ذلك أن الجدول الذي نورده يعطينا بينه عامه وواضحه عن أصل اليد العامله المستخدمه في المؤسسه الصناعيه الخاصه ميدان بحثنا .

الجدول رقم (12) يمثل مهن العمال قبل التحاقهم بالمؤسسه حسب الجنس وفروع النشاط الاقتصادي .

الجنس / المهن السابقه	ذكور ك	ذكور %	اناث ك	اناث %	المجموع	%
الصناعه	3	14،3	3	15،0	6	14 ،6
الفلاحه	2	9،5	—	—	2	4 ،9
التجاره والخدمات	3	14،3	2	10،0	5	12 ،2
البناء والاشغال العموميه	4	19،0	—	—	4	9 ،8
البطاله	5	23،8	14	70،0	19	46 ،3
أخرى (1)	4	19،1	1	5،0	5	12 ،2
المجموع	21	100	20	100	41	100

(1) تضم فئه الخدمات: السياقه ،الخدمه المنزليه ...

أما فئه أخرى فهي تخص: الدراسه ،الخدمه الوطنيه .

و من خلال الجدول فاننا نستنتج ملاحظات نجملها فيما يلي

- أغلب مستخدمي المؤسسة الصناعية الخاصة (46,3 %) لم يسبق أن عملوا ، بل أن استقدامهم الى العمل كان انطلاقا من وضعيتهم الاجتماعية كبطاليين بالتالي يد عاملة غير مؤهلة بتاتا .

- أن اليد العاملة التي كانت تشتغل بالصناعة لاتمثل الا نسبة ضئيلة جدا (14,6 %) من اجمالي اليد العاملة (العينة) . في حين يمثل معدل اليد العاملة ذات السوابق المهنية خارج الصناعة (فروع النشاط الاقتصادي الأخرى والبطالة) أكثر من 5/6 من ذلك الاجمالي .

و مما لا شك في نظرنا أن تلك النسبة المشتغلة انفا بالصناعة لم تأت الى المؤسسة الصناعية الخاصة الا بمقابل تقديم أجور عالية أو ممن غادروا المؤسسات الصناعية الخاصة و العمومية لأسباب مختلفة .

غير أنه لفهم المعطيات المذكورة لابد من التذكير في هذا المجال بان سوق العمل الوطنية اتسم عموما بالعرض الوفير نسبيا ، و غياب التأهيل المهني و قد استفاد القطاع الصناعي الخاص عموما من تلك الوضعية المميزة لسوق العمل حيث التجأ الى استخدام يد عاملة غير مؤهلة أو استقدام عمالة ذات وضعية اجتماعية معينة (نساء عمال موسميين ...) و هي مؤشرات تعد حسب ليابس أساسية لفهم سياسة تسيير قوة العمل المنتهجة من قبل الأرباب الصناعية الخاصة (1) فوضعية تلك الفئات العمالية المستخدمة في سوق العمل تتميز بهشاشتها ، و قابليتها للاستغلال .

أما بالنسبة لأقدمية اليد العاملة في العمل فان بعد لها في المؤسسة الصناعية الخاصة ميدان بحثنا بعيد و هاما حيث يشكل العمال الذين تزيد أقدميتهم عن خمس سنوات على 68,7 % من اليد العاملة الكلية المشتغلة و لا تشكل من جهة أخرى تلك الفئة التي لاتزيد أقدميتهم عن سنة واحدة الا 15,7 % (2) .

---

(1) cf: d.liabes,capital prive et patrons d'industrie op.cit,p357

(2) أنظر الجدول رقم (20) في الملاحق ،الذي يبين الأقدمية في العمل بالمؤسسة الصناعية الخاصة ، و الذي يختلف من ناحية عمالة و هي تلك التسمية الصناعي

وعلي ما يظهر من خلال المعطيات التي جمعناها فان المؤسسة لم تتعرض بشكل كبير الي الحركيه العماليه التي ميزت الاقتصاد الوطني خلال العشريه (1970 ـ 1980).

ومما لا شك فيه أن الأقدميه تلعب في أي عمل انساني دورا اساسيا في اداء العمال وتشكيل في المهن الصناعي مايعبر عنه عاده بالخبره والتجربه وتعتبر هنا حركه انتقال العمال فيما بين فروع أو قطاعات (علي وجه الخصوص) دورا سلبيا في اكتساب اليد العامله في موسسه معينه لأقدميه في العمل.

3.4.2 ـ <u>التكوين والتأهيل، وطرق الاحلال عن نقص التأهيل :</u>

ان السمه الرئيسيه المميزه لليد العامله المستخدمه في المؤسسه الصناعيه الخاصه، أنها ناقصه التأهيل حيثما تم توظيفها بالنسبه لكل فئات العمال (دائمين، موسمين، المأجورين بالساعه)، وهذه السمه ليست حكرا فقط علي تلك المؤسسه، بل أن الدراسه الصناعيه الخاصه تبين في تحليلها لتركيبه اليد العامله في القطاع الصناعي الخاص وتأهيلها، عدم تأهيل جلي بالنسبه لمختلف المستويات (الجنس، الفئات العماليه المهنيه) (1)

وعلي الرغم من ذلك فان القطاع الصناعي الخاص لا يستثمر أبدا في ميدان التكوين المهني، تجنبا للمصاريف الناتجه عن مثل تلك العمليه، بل أنه يعتمد في توظيفه القليل لليد العامله المكونه علي معاهد التكوين العموميه، من ذوي الخبره المهنيه الطويله نسبيا أي تلك الخبره التي تؤهله للقيام بالعمل يقوم بتوظيفه في مقابل تقديم أجور عاليه من أجل استقطاب تلك الفئه العماليه المؤهله (أعوان التحكم، العمال المؤهلين، الاطارات التقنيه)

فاذا كان استخدام الفئات السابقه الذكر خاصه منها الاطارات التقنيه يتطلب توظيفها وهي مكونه أو ذات خبره مهنيه، مشهود لها فان العمال المختصين، والعمال المهنيين يتم تكوينهم ميدانيا لمده أقصاها ثلاثه أشهر، يرتبط فيها توسيع خبره العمال المهنيه بالأقدميه في العمل (٢)

---

(1) CF : S.E.P , AAEDES , étude industrie privée, V 3, les facteurs Humaines de la production. p 66

(٢) أنظر الجدول رقم (23) في الملاحق الذي يبين المدة اللازمة لمعرفة العمل في المؤسسة.

غيرأنـه يجب الاشـاره في هذا الاطـار الي ان العامل في المؤسسه الصناعيه الخاصه قد يكـون يقوم بمنصب العامل المهني أو العامل المختص، لـكـن تصنيفه في السلم الاداري يبقي يرتبط بالاقدميه والانضباط في ميدان خاصه

وعمـوما فان عمليه التعيين في المؤسسه تتميز باختيار العمال الأكثر تأهيلا في مناصب العمل الأساسيه في عمليه العمل كالصيانه والمراقبه التقنيه ، وبعض العمليات الأخرى المعقده ، وتلك الفئه من العمال يشكلها رؤساء فرق العمل ورؤساء المصالح ، العمال ذوي الأقدميه الطويله في العمل .

وتعد الفئه العامله المؤهله والمكونه (تربصات مهنيه تجربه مهنيه في مؤسسه عموميه أوخاصه) في المؤسسه الصناعيه الخاصه مرجعا تقنيا للعمال يستشيرونها كلما تعقدت مهمه أو عمليه معينه .

كما أن تلك الفئه تقوم بالتأطير والاشراف علي التكوين الميداني لليد العامله الموظفه لمده لا تتعدى ثلاثه شهور كما ذكرنا انفا .

ويعود قصر المده التدريبية لتلقاها اليد العامله في المؤسسه الصناعيه الخاصه الي شغف أرباب العمل بالانتاج وجني أقصي ربح في أقصر فتره زمنيه ، من التدريب ، اذ أنه ليس من صالحهم تدريب العمال وتعميق المعارف العلميه والعمليه التي قد تتطلب وقتا أكبر لذا فانهم يعمدون الي القيام بتدريب ميداني سريع ومكثف ويكتفون بأدني حد من المعرفه العمليه بالعمل أي تلك التي تسمح للعمال بالقيام بعمله ، ويراهنون في وقت لاحق علي الأقدميه لاستكمال اكتساب الخبرة المهنيه الواسعه خاصه القدره علي العمل في مختلف مناصب العمل الأساسيه بالمؤسسه وخاصيه التكوين في المؤسسه الصناعيه الخاصه تندرج ضمن المنطق المميز للانتاج ، وتطور القطاع الصناعي الخاص الذي يعمل دائما علي التخفيض الي الحد أدني ممكن للتكاليف ، ومنها التكاليف التي تنجر عن التكوين والتأهيل العمالي .

الا أنه اذا كانت عمليه التأهيل بالمؤسسه تنطبق مع المنطق المسير للمؤسسه الصناعيه الخاصه فانه يتناقض مع المعايير التي تقاربها المعارف المهنيه والمتصله عموما بمده التكوين الضروريه للحصول علي تلك المعارف . نذا

الفصـــل الخـــامس :

التنظيم العـــام للمؤسســـة و مراحـل الانتـــاج

- توطئـــــة :

يعــرف كورسيل (Courcelle-Senmuil) المؤسسة بأنها : أي تطبيق للنشاط الانساني الذي يقـوم على التوفيق بين استخدام القـوى المختلفة لاجل بلوغ هدف محدد (1)

ان هـذا التعريف يشير ، باستخـدامه لعبارة " القوى المختلفة" ، الى عنصرين هامين في عمليـة العمل :

- الجانب التقني المتمثل في وسائل العمل التي يقوم عليها الانتاج في المؤسسة .

- الجانب الانساني ، الذي نعني به العامل الجماعي ، الذي يدير تلك الوسائل ، ويتدخل كجانب أخر هام في سيرورة العمـل .

وسوف نقتصـر خـلال هـذا الفصـل على عـرض الجـانب الأول من عمليـة العمـل ، محاولين ابراز أهـم الخصائص التي يتميـز بها ميدان بحثنا ، وســوف نركز في عرضنا على التنظيم العام للمؤسسة الصناعيـة الخاصة من حيث تقسيم العمل ، ومـراحل سيرورة الانتاج من الناحية التقنيـة .

ان دراسة هذا التنظيم يبدو لنا أمرا مستوجبا ، اذ يمكن اعتباره هنا كمدخل لدراسة الجانب الثاني (الجانب الانساني) للمؤسسة حيث يبين كيفية تفاعل قوة العمل مع وسائل الانتاج في اطار معين من التنظيم .

فالتنظيم يعبر في بادئ الأمر عن وضع قائم ، اذ عمدنا الى ابـراز البنيـة التنظيميـة للمؤسســة ، والكيفيـة التي تتم وفقها العملية التقنيـة للانتاج ، كما يعبر أيضا ، ومن جهة أخرى عن فعل ، بمعنى أنه (التنظيم) يحدد شكل تواجده ، وتنسيـق مختلف العناصر المشكلـة لهذا الجسم المركـب (2)

نعمـد في هذا الفصـل الى وصف وتحليل المعطيات الميدانية التي جمعناها أثناء تواجدنا الطويل بالمؤسسة ، باستعمال مختلف الأدوات المنهجية المستخدمة في ميدان علم اجتماع العمـل كالمقابلات ، والملاحظة بنوعيها المباشرة وغير المباشرة .

---

(1) cite par: J,chevalier, , organisation, T1 administration de l'entreprise, op.cit, p 57.

(2) cf: B.martory, Y pesqueux, économie et organisation des entreprises, paris: F.nathon, 1979, p 26 .

1 ـ التنظيم ووظائف المؤسسة :

لا يمكن اعتبار تنظيم العمل كنموذج صالح لكل التنظيمات ، بل أنه معرض للتعديل و التكييف باختلاف الخصائص و المميزات التي يتسم بها كل تنسيق ، حتى وإن حاول البعض اقامة جسم من الوظائف يراها ضرورية لسير كل مؤسسة .

ويدخل فايول (Fayol) ، الذي يعد أول من حاول تنظيم نشاطات المؤسسة ، في هذا الاطار . ففي كتابه الادارة الصناعية و العامة (l'administrion industriolle et gonerale) يحدد فايول معنى الادارة بأنها « التوقع و التنظيم و القيادة ، و التنسيق و المراقبة معا » (1)

فالتوقع يعني في نظره أن قرار انشاء المؤسسة كان بناء على توقعات تجارية و مالية . و التنظيم يقوم على تكوين هيئات تسهر على سير نشاط العمل و تنظيمه . غير أن التنظيم يتطلب وجود امكانيات تسمح بتأطير الجسم الاجتماعي بتوجيهه ، و اعطائه تعليمات ، وهي ما تعرف بوظيفة القيادة ، الوظيفة الاساسية للادارة .

ولا يقف سير المؤسسة ، حسب فايول ، عند ذلك الحد بل أن تقسيم العمل و الوظائف يستدعي التنسيق بين كافة الوظائف من أجل وحدة الفعل و العمل وتفادي تجزئة الجهود كما يتطلب أيضا المراقبة التي تتجسد في أشكالها الثلاثة: التفتيش و الحراسة و الفحص .

وبناء على تعدد نشاطات المؤسسة فان فايول يميز بين ستة وظائف: تقنية و تجارية ، ومالية ، و الامن و المحاسبة ، و الادارة . (2)

وعموما فان كل هذه النشاطات المرتبطة بما يسمى بعلم الادارة تنقسم الى خمس أو ست وظائف أساسية تختلف باختلاف الشكل الاقتصادي للمؤسسة (بسيط ، معقد) وهذه الوظائف هي : (3)

---

(1) cito par:j.chevalier,op.cit,p60

(2) cf:ibid,p61

(3) cf:b.martory,ypesquoux,economie et organisation des entreprises,op.cit,p29.

- الوظيفة الادارية التي تحكم نشاط الوظائف الأخرى.
- الوظيفة المالية التي يتمثل دورها في تسيير رأسمال المؤسسة
- الوظيفة المحاسبية التي تسجل حركة الرأسمال ومراقبة نتائج العمليات المالية.
- الوظيفة التقنية وهي وظيفة خاصة بتلك المؤسسات التحويلية تهتم بتحديد المنتوجات، والشروط التقنية للانتاج.
- الوظيفة التجارية، التي تقيم للمؤسسة علاقات مع العالم الخارجي لها سواء في عملية بيع المنتوج أو تموين المؤسسة.
- وظيفة الحماية والأمن التي تحمي المؤسسة وهيئاتها من المخاطر التي تلازم العمل.

ومن هذه الوظائف ما هي منشئة للموارد (الوظائف المالية والتقنية والتجارية) والبعض الآخر وظائف غير انتاجية (المحاسبة، الأمن الادارة).

ان هذا العرض السريع لمفهوم ادارة المؤسسات يسمح لنا بتحديد موضع المؤسسة الصناعية الخاصة ميدان بحثنا، من الهيكل العام للوظائف. من ذلك أن وجود أوعدم وجود وظيفة أو مصلحة معنية غير مرتبط فقط بحجم المؤسسة بل أنه يعكس حسب كلود دوران (C.Durand) اتجاه في سياستها التنظيمية (1)

فالملاحظة الواردة هنا تنطبق الى حد كبير على المبادئ التنظيمية للمؤسسة الصناعية الخاصة. وهنا تظهر مرة أخرى أهمية التحليل القائم على فكرة منطبق الانتاج الرأسمالي للقطاع الصناعي الأساسي فمختلف الوظائف أو المصالح مرتبطة بالانتاج. غير أن تلك الملاحظة يمكن أن تعبر أيضا عن بساطة سيرورة العمل، والانتاج في المؤسسة.

1.1- وظائف المؤسسة:

تنقسم عمل المؤسسة الى أربع وظائف بالاضافة الى الادارة العامة التي تشرف على تلك الوظائف. وسوف نقوم هنا بعرض مضمون كل وظيفة وصلاحياتها.

---

(1) cf: c.durand, le travail enchaine, organisation du travail et domination sociale, op.cit, p16

- الادارة العـــامة :

يتلخص دورهـا في الاشـراف على كـل الوظـائف أو المديريات التي تتضمنهـا المؤسسة ، ويمثـل شخص المدير العام أعلى " سلطة " تسييرية في المؤسسة . وعمـوما فان دور الادارة العـامة في المؤسســة الصناعيـة الخـاصة (ميـدان بحثنـا) يتمثـل في : (1)

- جمـع المعلومات الضـرورية التي تخص سيـر المؤسسة لأجل اتجاه التدابيـر و القـرارات الملائمـة لواقع المؤسسة .

- اتخـاذ القـرارات فيما يخـص التوجيهات و القضايا الكبـرى للمؤسسة وبابلاغها الى الوظائف أو المصالح المكلفـة بالتطبيق . فدور المدير العـام هنا يمكـن في التقـرير وليـس التطبيق الميداني .

- مراقبة مدى تطبيق القرارات ، وذلك لضمان التطبيق الفعلي للاختيارات المقصـودة .

والمدير العـام في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة التي أجرينا بها بحثنـا الميداني ميختـار من بين المساهمين الستة الذين يشكلون رأسمال المؤسسة تنتهـي مهامه بسحب الثقـة منه من قبل كل المساهميـن .

غيـر أنـه يجـب الاشـارة الى أن وظيفـة المدير العام في مؤسستنا وفي حـال مؤسسات أخرى من القطـاع الصناعي الخـاص لا تكـون بالضرورة محـل كـل الصلاحيات . فعلى سبيل المثال فان المدير العـام في مثالنا لا يتمتـع بحـق امضاء الشيكـات الا بعد تفويـض من الوكيل (Gérant) .

2.1.1 - الادارة العـامة و المـوارد البشريـــة :

يمكـن تسميتهـا أيضا بالوظيفـة الاجتماعيـة للمؤسسة و هي مكلفة بكـافة الشـؤون الاداريـة ، و المراسلات الخارجيـة للمؤسسة . كما أن هـذه الادارة مكلفـة من جهـة أخـرى ، وحسب ما تبينـه تسميتها ، بتأطير و تسيير اليد العاملـة المستخدمـة حيث تقـوم بانتقـاء طلبـات العـمل المقدمـة أو القيـام بطلب التشغيـل لديوان القوى العاملة . ومدير هذه الوظيفـة مسؤول بشكـل مباشر أمام المـدير العـــام .

(1) cf: b.martory, y.pesqueux, op.cit, p29.

كما تضم هذه الوظيفة (الادارة العامة والموارد الانسانية) مصلحتين :

1 ـ مصلحة المستخدمين : يكون رئيسها مسؤول أمام مدير الادارة العامة والموارد الانسانية مكلف بتسيير شؤون المستخدمين حيث تكون علاقته بهم علاقة مباشرة ، يحل المشاكل البسيطة التي قد تنجر عن سير عملية العمل والانتاج ، كما يضمن مسؤول المستخدمين من جهة أخرى وظيفة المراقبة وتسجيل الغيابات ، والوصول المتأخر ...

يقوم مسؤول المستخدمين بوظيفته تلك بمساعدة رؤساء فرق العمل . هؤلاء الاخيرون يكونون مسؤولين مباشرة أمامه يتلقون التوجيهات والتعليمات ، ويحملون على افادته بكل ما يجري داخل الورشات .

2 ـ المصلحة الاجتماعية : تستخدم شخصا واحدا ، مكلفا بكافة المراسلات التي تخص علاقة الضمان الاجتماعي بالعمال . يعمل ، بحكم مضمون مركز عمله ، على حل مشاكل العمال مع ادارة الضمان الاجتماعي .

وهذه المصلحة حديثة الانشاء ، تهدف خاصة الى الحد من آفة التغيب المرتبط بالانتقال الكثير من العمال لحل تلك المشاكل .

3.1.1 ـ <u>المديرية التجارية والمحاسبية :</u>

وهي وظيفة هامة للمؤسسة الصناعية تتم عن المركز الذي تتبوؤه المؤسسة كتنظيم اقتصادي الذي يعني فيما يعني ، ان الحساب الاقتصادي هو أحد محاور التسيير في أية مؤسسة ،

وسير المصلحة التجارية لتلك الوظيفة تستوجب نسج علاقات مع الزبائن ، تتمحور في حالة مؤسستنا خاصة، حول عمليات البيع، وقد تتعدى ذلك في حالة المؤسسات الصناعية والتجارية الكبرى، الى القيام بمهام اضافية ، بل تخصص في بعض الأحيان مصالح لدراسة مثلا خصائص السوق ، الدعاية ، البحث عن الزبائن ، مصلحة ما بعد البيع .. (1)

ويعود غياب مثل هذه المهام أو المصالح في مؤسستنا الصناعية الخاصة الى عملية تصريف الانتاج التي تتم بسهولة كبيرة ، بل أنها تقف عاجزة

---

(1) CF: Ibid , p 28

عن تلبيـــة الطلب المتزايد على منتـوجاتها نتيجـة اتساع السـوق الاستهلاكية الوطنيـــة من جهـــة ، ومن جهـــة أخـــرى سياسة الحمايـــة من المنافسة المنتهجـــة . فهذه الوضعيـــة لا تستدعي بالتـــأكيد القيـــام بتلك المهـــام الاضافيـــة .(1)

واذا رجعنا الى السنوات الأولـى من البدء في عمليـة الانتـاج فان هـــذه المؤسسة كانت ، نتيجـة للمنافسـة التي كانت تلاقيها ، تقـوم بدعاية واسعـة لمنتوجاتها سـواء من خلال المعارض ، أو عن طريق عرض تلك المنتجات على الـزبائـن .

الا أن هذه المهـام انتهـت حينمـا لوحـظ أنـه يمكـن بيـع المنتوج بـدون اللجـوء الى دعـم الدعـاية والطرق الأخـري ، واختزلت بذلـك المصلحـة التجـارية ، وأمست تستخدم فـردا واحـدا فقط مكلف بشكـل أسـاسي بعمليـة البيـع واعـداد الفـاتورات التجـاريـة ، والاحصاء الشهري والسنـــوي للمبيعـــات .

والمـلاحظة التي تستقطبنـــا هنا هو أن تواجد مصالح معينـة بمؤسسة صناعية أو تجـاريـة ما مرتبط أيضا بحالـة السـوق الاستهلاكية لمنتوجاتها من جهـــة ، وبالكيفيـة التي تم بها تنظيم العمـل وتقسيمـه في المؤسســـة من جهـة ثانيـــة ، وليس مرتبطا بشكـل مطلق بحجـم المؤسســـة .

أما مصلحـة المحاسبيـة في المؤسسـة فهي تختص بكافـة المهـام والاعمال المرتبطـة بالحسـاب الاقتصادي . يعمـل الشخص المحاسب (الدائـم) على الاعـداد الشهـري لاجـور العمـال ، واحصـاء كافـة المصاريف اليوميـة للمؤسسـة ، والرد على المراسلات الواردة خاصة من المصالح الجبائية والبنكيـــــة . . .

غيـر أن الأعمـال الكثيفة والكثيـرة لآخـر السنـة تستلـزم الاستعانة بمحاسبين خـواص ، وذلك لاعداد الحصيلـة الماليـة للمؤسسة وبالتـالـي تشخيص وضعيتهـا " وصحتهـا " الاقتصاديـــة .

---

(1) تعرف المؤسسة خلال السنوات الاخيرة خاصة طلبا متزايدا ، وذلك بسبب رداءة منتوج المؤسسة العمومية من جهة ، وتوقف وعدة بيك عن الانتاج لمرات عديدة بسبب مشاكل التموين الذي يمس مؤسستنا كذالك .

وقد يعود ذلك الى كون مديري تلك الوظائف المختلفة (عدا مدير الادارة العامة و الموارد البشرية) هم من بين المساهمين الستة للمؤسسة وبالتالي فانهم يتصرفون وكأن كل واحد منهم رب عمل ، و ليسوا مسؤولين قبل كل شيء . أو قد يعود الى جهل هؤلاء بالصلاحيات الادارية التي تخولها وظائفهم .

فالمراقبة مثلا تمارس من قبل كل الاشخاص المنتمين للبنية الدارجية للمؤسسة (نقصد ادارة المؤسسة)، حيث يلاحظ في بعض الاحيان بعض التناقضات في اتخاذ القرارات و التدابير .

- أن تقسيم الوظائف في المؤسسة الصناعية الخاصة لا يرتكز على مبادئ التقسيم العلمي . فمن المتعارف عليه أن خلق مديرية معنية في أية مؤسسة صناعية أو تجارية يفترض أن الوظيفة التي تمارسها هذه المديرية كثيرة و متشعبة لذا يعمد الى تجزئتها الى مصالح تقوم كل مصلحة بتحمل جزء من النشاطات الكثيرة لتلك الوظيفة .
غير أن حال مؤسستنا يختلف عن ذلك ، فالمديرية المالية مثلا لا توظف الا شخصا واحدا ، ومن خلال ملاحظة بسيطة للتمثيل التخطيطي لبنية المؤسسة (1) يتبين لنا " خللا " في البنية الدارجية للمؤسسة .

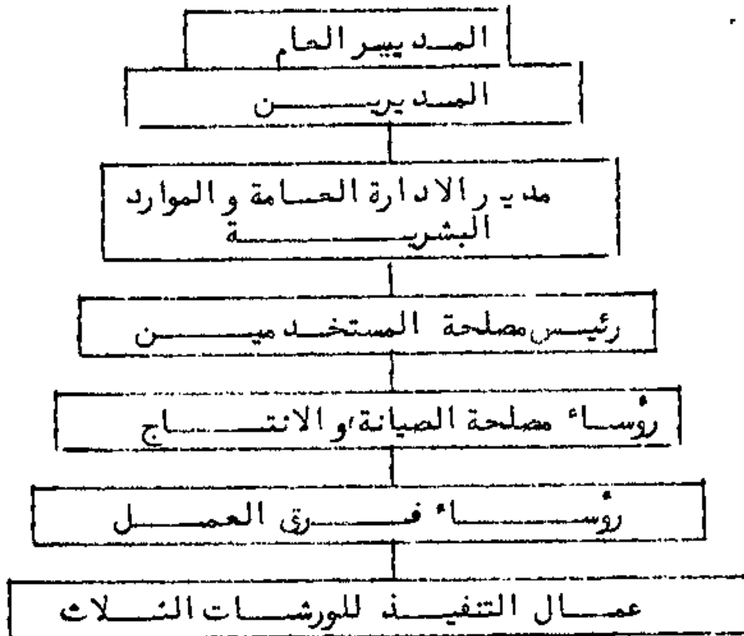
- ان العلاقات الدارجية ، ومن ثم ممارسة السلطة في المؤسسة الصناعية الخاصة لا تأخذ الشكل المعروف (شكل مثلث) بشكل دقيق الا ابتداء من سلطة المديرين ، فاذا كان المدير العام يتمتع بصلاحيات تسييرية فان المساهمين يمارسون هم الآخرون سلطة القرار و المراقبة .

فقد بينا في الشكل الذي ميزنا به العلاقات الدارجية في المؤسسة الصناعية الخاصة ، ميدان بحثنا ، أن علاقات السلطة ، واتخاذ القرار تبدأ في الاتضاح على وجه الخصوص ، من المديرين الى رؤساء فرق العمل بحيث تأخذ العلاقات الدارجية ، ابتداء من السلم الدارجي الثاني (المديرين) ، منعرجا أكثر سلطوية .

---

(1) أنظر التمثيل التخطيطي لبنية المؤسسة في الملاحق .

العلاقة الدارجية في المؤسسة الصناعية الخاصة



ـ ان تقسيم العمل في مؤسستنا خاصة ، والقطاع الصناعي الخاص عامة يظهر خاصية هامة وهي تكثيف العمل بالجميع بين مهام عدة وهذه الخاصة ليست مميزة فقط لمناصب العمل المنتجة (مناصب التنفيذ و التحكم) بل أن دراسة وتحليلا لمحتوى مناصب العمل غير المنتجة يظهران هما الاخران هذه الخاصة . فعلى الرغم من تعدد المديريات و المصالح فانها لا تستخدم الا الحد الادنى من أعوان الادارة . وأولئك المستخدمون مدعوون من خلال مناصب مهامهم الى القيام بمجموعة مهام مختلفة وبعض من هذه المهام يتطلب خلق مناصب عمل ادارية أخرى .
فعدد العاملين غير المنتجين لا يتعدى 11 فردا (وهو ما يعادل بالنسبة المئوية 10.8 % من مجموع اليد العاملة المستخدمة)

وهذه الميزة الاخيرة (الضغط العددي على العمل غير المباشر) هي عامة لاغلبية أوكل المؤسسات الصناعية الخاصة ، حيث يلاحظ عادة نسبة هامة للعمل المباشر (المنتج) ، بينما لا يشكل العمل غير المباشر الا نسبة ضئيلة ، على أي حال، النسبة الضرورية لسير المؤسسة .

وتعد هذه الخاصية في نظرنا ، مؤشرا هاما لطبيعة تقسيم العمل في القطاع الصناعي الخاص الذي يرتبط أشد الارتباط بمنطق الانتاج الرأسمالي الذي يميزه . من ذلك أن سياسة التقنيين العددي للمستخدمين يعد عنصرا هاما في المردودية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية الخاصة .

2- وسائل الانتاج والمراحل التقنية للانتاج :

2 . 1- مستوى المكننة :

لقد سلمنا في بادئ هذا الفصل أن عملية الانتاج في أية مؤسسة ما هي في الواقع الا علاقة توليف بين وسائل الانتاج وقوة العمل ، وأكدنا على أهمية وسائل الانتاج المستخدمة باعتبارها طرفا في العملية الانتاجية .
غير أن فعالية تلك الوسائل تقف على علاقة تكاملها مع العوامل الانتاجية الأخرى كالتنظيم ، والمعرفة التقنية . فنجاعة سيرورة عمل في أية مؤسسة (مهما كان شكلها القانوني ، عام أو خاص) ترتكز على تضافر وتكامل عوامل مختلفة .

ان تعرضنا لموضوع فعالية وسائل العمل ، خلال هذا الفصل يعود الى أهمية دراسة مثل هذا الموضوع في حالة المؤسسات الصناعية الخاصة فأهم ميزة في هذا الصدد تكمن في أنه على الرغم من أن 55 ٪ من وسائل الانتاج المستعملة في القطاع الصناعي الخاص تعود لأكثر من عشر سنوات وبالتالي تعد شديدة الاهتلاك (1) ، فانها باقية تسير وتنتج ، وان كانت ليس بنفس كيفية السنوات الأولى من استخدامها .
ويعتبر فرعا الصناعات النسيجية والجلدية من أكثر الفروع التي تمتاز بقدم تجهيزاتها من ذلك أن 34 ٪ في الفرع الأول و 29 ٪ فقط من تجهيزات الفرع الثاني لها أقل من تسع سنوات . ويرجع عبد المجيد بوزيدي فعالية تجهيزات المؤسسات الصناعية الخاصة بالرغم من اهتلاكها ، الى سياسة الاحتكار التي أدت الى ديناميكية ونشاط وظيفة صيانة التجهيزات المنتجة ، واعادة انتاج بعض الالات البسيطة (2) وفي مقال له حول "حضيرة التجهيزات في المؤسسات الصناعية الخاصة بالجزائر" سجل أهمية الصيانة ، وان كل ما يتعلق بحالة وصيانة التجهيزات في القطاع الصناعي الخاص هي مهام شديدة الأهمية بحيث تؤدي الى تحديد مستوى الانتاجية للمؤسسة باستعاضتها عن الاهتلاك ، وتحديد

---

(1) أنظر الجدول رقم (24) في الملاحق ، الذي يبين عمر التجهيزات في القطاع الصناعي الخاص

(2) cf: a.bouzidi, pour une approche economique du secteur privé en algerie , op.cit, p22.

نوعية الانتاج و تنوعه(1) .

وان كنا قد عمدنا الى التركيز على خصائص التجهيزات الانتاجية في القطاع الصناعي الخاص، فلان تلك الخصائص تنطبق مع ما لاحظناه و استنتجناه خلال دراستنا الميدانية في المؤسسة الصناعية الخاصة .

فالتجهيزات المنتجة (الالات) المستخدمة في عملية الانتاج تعود الى السنوات الأولى من البدء في عملية الانتاج (نهاية 1967) كما يتبين ذلك الجدول الكيفي (أنظر الجدول في الصفحة الموالية) الذي نقدمه .

فعلى الرغم من السن المتقدم (21 سنة) للالات فان هذه الاخيرة تبقى في معظمها تعمل و تنتج ما عدا آلات صنع الأجسام و الأقسام السفلى التي تعطلت قوالبها الانتاجية ، تخلت الادارة عن صيانتها بعد شراء آلات بيون الحديثة .

وأخر تاريخ لاقتناء الالات كان سنة 1985 بعد الحاح شديد من قبل ادارة المؤسسة لدى الجهات المعنية (ديوان متابعة وتنسيق الاستثمار الخاص) ، فسياسة الاحتكار التي تتسم بالمماطلة ، والأساليب البيروقراطية في التسيير تقف سببا لذلك التعطيل كما لاحظ ذلك

وفي ظل تلك الظروف لا يمكن التفكير في مشاريع أخرى لتجديد الالات على الرغم من [illegible] تجديد [illegible] التجهيزات

(1)cf:a.amirouche, "presention empirique du d'equipments en materiel des entreprises industrielles privees en algerie",in revue du ce-neap,n°2,juin 1985,p71.

درجة مكننة الالات وسنة اول استعمال و البلد الاصلـــي

نــــوع الالــــة	سنة أول استعمالها	درجــة مكننتها	البلد المصنع للآلــــة	الملاحظة
صانعة الانابيب الحبرية	1970	اليــــة	ايطاليـــا	تنتـــج
الالــة الحبريـــــة	1967	نصف آلية	سويســــرا	تعمـــل
ألة انتزاع الهـــواء	1967	نصف آلية	سويســـرا	تعمـــل
الالة الضاغطــــــة	1967	يدويـــة	ايطاليـــا	معطلة (تعطل القوالب)
منقبـــــة	1967	يدويـــة	ايطاليـــا	تعمـــل
الطاحن	1967	نصف آلي	فرنســـا	يعمـــل
الات بيون المنتجة للاقسام ، و القسم السفلي و الغــــلاف	1985	اليــــة	فرنســـا	تنتـــج

كما يبين الجـــدول أيضا على ان مستوى مكننة الالات المستخدمة هي في معظمها يدوية أو نصف آليــة باستثناء ما تم اقتناؤه سنة 1985 .

وتتميــز تلك الالات من جهة ، بالتباين التكنولوجي (hétérogeniété) بمعنى التنوع في مصادر صنع الالات ، وهذه الخاصية تمس الكثير من المؤسسات الصناعية الخاصة . من ذلك أن نصف العدد الاجمالي لتلك المؤسسات لديها أقل من 25 ٪ من تجهيزاتها من نفس العلامة ، وأن اجمالي وسائل الانتاج المستعملة في القطاع الصناعي الخاص (بما في ذلك مؤسستنا) مستوردة من الخارج ، ولا تمثل التجهيزات التي تم شراؤها محليا (وهي كذلك من صنع أجنبي) 4 ٪ تخص تجهيزات غير تصنيعيـــة .

ومن المؤكد أن ذلك التباين التكنولوجي يكـون له عواقب سلبيـة فهي تدعم حسب عميروش ، التبعيــة التكنولوجيــة وتسيء كثيرا لتكوين و مستويات تأهيل اليد العاملـــة . (1)

كما يطـرح هذا التباين أيضا مشكـل التموين بقطع الغيار حيث يزداد عدد المتعامليـن .

و الأهم الذي يمكن استخلاصه في الاخير هو أن المستوى البسيط نسبيا لمكننـة وسائل الانتاج بالمؤسسة الصناعية الخاصة ان كان ليس باستطاعته الزيادة من الانتاج ، فانـه يسمح من جهة أخرى لليد العاملـة بممارسة رقابة وتحكم كبيرة في سيرورة الانتاج كما تصبح مهمة صيانتها أمـرا سهلا نوعا ما ، وعلى أي حال

(1)cf:ibid,p75

أقل صعوبة من الوسائل الانتاجية ذات المكننة العالية . فالمهام ومناصب العمل التي تقتضيها تلك الالات لا تتطلب مستوى عاليا من التأهيل أو معارف تقنية عالية .

2 . 2 ـ المراحل التقنية للانتاج ..

2 . 2 . 1 ـ مرحلة تحويل المادة الاولية :

وهي المرحلة الاولى من مراحل الانتاج الصناعي تقوم على اعداد المادة الاولية الداخلة في عملية الانتاج في شكل عناصر تشكل المنتوج .

وهذه المرحلة تقع في أسفل العملية الانتاجية ، وهي مرحلة أساسية تقوم الالة في المشغل رقم 1 بصناعة الانابيب الحبرية (Cartouches) ، في حين تنتج ا لات بيون العناصر الاخرى المشكلة للسيالة (الجسم ، القسم السفلى ، الغطاءات) .

غير أن عملية انتاج تلك العناصر المشكلة للسيالة تمر بثلاث مراحل فرعية (عمليات) أخرى:

1ـ عملية التهيئة و التحضير: حيث يقوم العامل بتشغيل الألة و تسخينها تحضيرا للبدء في الانتاج ، ومراقبة كل ميكانيزماتها .

2ـ عملية التعبئة : يضع العامل كمية معينة من المادة الاولية بفم الالة ، ثم ينتظر العامل مؤشر الحرارة ليدل على وصوله الى الدرجة المحددة لانتاج تلك العناصر المنتجة .

3ـ عملية البدء في التحويل : بعد وصول الحرارة الى درجتها المحددة يقوم العامل بالضغط على زر ، للبدء في عملية تحويل المواد الاولية .

والملاحظة التي يجب الاشارة اليها في هذا الاطار هي ذلك الاختلاف من حيث المستوى التكنولوجي وطريقة الانتاج بالنسبة للالتيسن . فاذا كانت طريقة انتاج ألة الانابيب الحبرية لا تتطلب وضع قوالب انتاجية ، فان ألات المشغل رقم 2 يقوم انتاجها على القوالب المختلفة (باختلاف المعنصر المنتج) . غير أن ميزة هذه الاخيرة أنها بامكانها انتاج أنواع أخرى من المواد البلاستيكية ، فهي بذلك متعددة الاستخدام .

2 . 2 . 2ـ مرحلة اعداد السيالة:

خلال هذه المرحلة ، التي تتم في مشغل فرعي للمشغل رقم 1 ، تقوم الالات بعملية ثلاث هي :

- ربط الانبوبة برأس السيالة (La pointe) ، بعد وضع كلا العنصرين داخل الآلة التي تقوم وحدها (أليسا) بذلك الربط.
- ملء تلك الانابيب بالحبر على اختلاف ألوانه (أزرق ، أحمر ، أسود ، أخضر) .
- تنظيف تلك الانابيب الحبرية من البقايا الحبرية بواسطة الغاز ، واعدادها بشكل نهائي .
- وضع تلك الانابيب الحبرية في علب داخل الآلة المنقية من الفقاعات (CENTRIFUGE)

وبعد انتهاء كل هذه العمليات يتم نقل تلك الانابيب الحبرية المهيئة من المشغل رقم 1 الى المشغل رقم 3 .

2 . 2 . 3 - مرحلة التركيب و الضم ، و التعليب :

وهي المرحلة الاخيرة من مراحل الانتاج في المؤسسة تتم في المشغل رقم 3 من طرف ثلاث فرق من النساء . تبدأ هذه المرحلة حينما يتم جلب كافة أجزاء المنتجة ، و المشكلة للسيالة من المشاغل الأخرى .

وخلال هذه المرحلة يتم اخراج المنتوج في شكله النهائي صالح للتسويق .

و العمليات التي تتضمنها هذه المرحلة هي :

1- التركيب (montage) تقوم فرقة عمل بتركيب كل أجزاء السيالة التي ذكرناها سابقا ، بشكل مؤقت ثم يتم وضعها في أكياس حيث تقوم عاملة أو عامل (في أغلب الأحيان رئيسات فرق العمل) بنقل تلك الأكياس الى الغرفة المجاورة للمشغل .

2- الجمع (Assemblage) : خلال هذه العملية تقوم آلة ذات سلسلة آلية في بادئ الأمر بصب كمية معينة من الغراء ثم يتم ضم جسم السيالة بقسمها السفلي بواسطة مكبس تسمح له وتيرة سير سلسلة الآلة بالضغط على كل سيالة ، وبذلك تصبح هذه الأخيرة متماسكة .

وعند نهاية هذه العملية يتم نقل تلك السيالات في صناديق الى الجهة المتخصصة للقيام بالعملية الأخيرة من المرحلة الأخيرة ، بل عملية أخيرة من مراحل سيرورة انتاج السيالة في المؤسسة وهي عملية التعليب .

3- التعليب (Emballage) : يتمثل الجزء الأول من هذه العملية في ربط السيالة بغطائها (Capuchon) ، وبعدها تقوم العاملة بتصفيف السيالات ووضعها في علب ذات 50 سيالة ثم يتم وضع تلك العلب في صناديق تتسع لـ 60 علبة .

وبعد عملية التعليب يتم نقل تلك الصناديق من المشغل رقم 3 حيث تمت المرحلة الأخيرة ، الى المخزن أين تتم عملية تسويق المنتوج .

3 ـ الشـــروط الفيـزيقية للعمـل :

لم يكـن بوسعنا ، ونحن ندرس المحيط الفيزيقي للعمـل ، أن نقـوم بدراســة تحليليـة قياسيــة لذلك المحيط اعتمادا على وسائل ومقاييس لهذا لجأنا الى الاستقصاء والملاحظة الميدانية ، ففي ضوء الدراسة الميدانيــة التي قمنا بها ، أفضينا الى حصيلة وتقييم سلبي للظروف الفيزيقيــة للعمـل الصناعي في المؤسسة (ميدان بحثنا) ، حتى وان كانت تلك الحصيلة ليست حالة مميزة لتلك المؤسسة فقط ـ ذلك أن دراسة الصناعة الخاصة (1975) قيمت بشكل سلبي ظروف العمـل في المؤسسات الصناعية الخاصة نتيجـة لعدم احترامها لأبسط قواعد الأمـن والنظافة والشروط العامة للعمل (1) .

وفي حالـة مؤسستنا ، فان أغلب العمّال مستائين من المحيط الفيزيقي للعمل (الاضاءة ، البرودة ، الضوضاء . . .) اذ تشكل نسبتهم 82،9 ٪ . كما يظهر الجدول ، من جهة أخرى عدة خصائص أخرى هامــة تلخصها فيما يلي : (2) .

ـ اختلاف في موقف العمـال من مشغل الى آخر . فان كان كافة مبحوثي المشغل الأول قد أفصحوا من موقفهم السلبي من الظروف الفيزيقيـة التي تميز مشغلهم فان تلك النسبـة قد تناقصت بشكل محسوس بالنسبة للمشغلين الأخيرين ، وهذا يعود الى كون المشغل الأول مشغلا بني منذ مدة طويلة ، معرض أكثر من الأخيرين لتأثيرات الظروف المناخية اعتبارا لشكل بناءه حيث أنه غير مؤهل لأن تقام فيه العملية الانتاجية .

ـ أن نسبـة قليلـة من المبحوثين رضون بقدر متوسط بالظروف الفيزيقية لمحيط عملهم ، وهاته النسبـة تم تسجيلها في المشغلين الثاني والثالث ، لكـون هذين المشغلين أقل تأثرا ، نسبيا ، من الظروف المناخية ، من المشغل الأول ، وذلك لشكل بنائهما الذي يسمح بامكانية ادخال تحسينات نوعية على الظروف الفيزيقيــة .

وخلال تواجدنا بالمؤسسة في اطار استقصاءتنا الميدانية (خريف وشتاء 1987) لاحظنا من جهة أخرى على أن الاضاءة كعنصر من عناصر المحيط الفيزيقي للعمل ، تتسم في المؤسسة عموما والمشغل الأول خصوصا بالنقص الشديد . فكمية الاضاءة التي يتوفر عليها المشغل غير كافة ، ولا تسمح بالقيام بالعمل الانتاجي في ظروف حسنة أو حتى متوسطة على حد تعبير أحد العمال .

---

(1) a.a.r.d.e.s, etude industrie privee, V:3, op.cit, p134
(2) أنظر المعطيات الاجتماعية الواردة في الجدول رقم (23) في الملاحق .

ونفس الملاحظة الأخرى تبقى صالحة للمشغل الثالث (التركيب) حيث اشتكت أغلب عاملات هذا المشغل من هذا النقص . والملاحظة الأخرى التي تم تدوينها تخص الازدحام الملاحظ في المشاغل الثلاثة خاصة المشغلين الأول والثالث . من ذلك أن هذين المشغلين يتسمان بالضيق ، كما لاحظنا ذلك في غرفة التجهيز في المشغل الأول . فمجال العمل ذلك (غرفة من 20 متر مربع) تحوي ثلاث آلات ، وتستخدم أربعة عمال ، على ذلك الأساس يمكن أن نتصور صعوبة العمل في مثل هذه الحالات.

كما لاحظنا أيضا تواجد ، في المشغل الأول ، مخزن المواد الأولية بالقرب من الآلة ، أين يتم تخزين ما تم انتاجه بهذه الآلة . فعملية التخزين كما بينا تبدو فوضوية ، بحيث يتم تخزين مختلف المواد الأولية و المواد المنتجة (أكياس بوليسترين ، صفائح الحبر ، النافثات و الأنابيب الحبرية) في نفس المكان الذي يتم فيه العمل الانتاجي . فالحصيلة اذن سلبية ، و السبب يبقى أن هذه المؤسسة و القطاع الصناعي عامة تتغادى كل تلك المصاريف التي لا ترتبط بشكل مباشر بالعملية الانتاجية ، فأرباب الصناعة الخاصة لا يعتقدون بتلك العلاقة القائمة بين تحسين ظروف العمل ، و الرفع من انتاجية العمل :

حتى وان قمنا بمحاولة تقييم المحيط الفيزيقي الذي يتم فيه عملية العمل بالمؤسسة واظهار التأثير السلبي لهذا العنصر أو ذاك فانه يجب من جهة أخرى أن نقر على أن اقامة تقييم دقيق نسبيا لظروف العمل الفيزيقية و مختلف تأثيراتها يفترض اضطلاع كبير بشؤون تقنية اكثر موضوعية من الملاحظة المباشرة .

4- تنظيم ساعات العمل :

نلاحظ دراسة الجمعية الجزائرية للبحوث الديمغرافية ، الاقتصادية و الاجتماعية ، حول الصناعة في الجزائر أن المؤسسات الأكثر رأسمالية هي تلك التي تطول فيها ساعات العمل ، حيث نجد بعض المؤسسات الصناعية الخاصة تعمل الى حد 46 ، 92 ساعة في الأسبوع (58 مؤسسة في فرع السلع الانتاجية)(1) .

وتدوم ساعات العمل ، التي يمكن اعتبارها ذلك الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل ، في ميدان بحثنا ، من الساعة الثامنة صباحا الى الساعة الثانية عشر ومن الساعة الثانية عشر ونصف الى الساعة الرابعة أي سبع ساعات ونصف من العمل في اليوم الواحد (41 ، 15 ساعة في الأسبوع في المتوسط) تخصص نصف ساعة (من الساعة الثانية عشر الى الساعة الثانية عشر ونصف) للراحة وتناول الطعام . وحينما يستدعي الأمر استخدام فرقة عمل ثانية في المشغل رقم 3 لاحتياجات سيرورة الانتاج ، أو لمواجهة وضعية معينة ، فان استخدام تلك الفرقة يتم من الساعة 16 الى الساعة 24 .

(1)cf:ibid,p81

غير أن المحطيات ألتي جمعناها من استقصائنا الميداني لا تظهر اجماعاً من قبل العمال لطريقة تنظيم مواقيت العمل بالمؤسسة .

جــدول رقم (12) ملائمة مواقيت العمل حسب الجنس.

	نعم	٪	لا	٪	المجموع	٪
رجال	12	57،1	9	42،9	21	100
نساء	12	60	8	40	20	100
المجموع	24	58،5	17	41،5	41	100

فالجدول يبيــن أن 58،5 ٪ من المبحوثين تلائمهم مواقيت العمل المعمــول بها حاليا ، وباقي المبحوثين (41،5 ٪) عبروا عن عدم ملاءمة تلك المواقيت وقدموا تعديلات . من ذلك أن 76،5 ٪ من الفئة يرغبون في أن تكون ساعات العمل منظمة على الشكل التالي :

ـ ساعات العمــل : من الساعة الثامنة الى الساعة الثانية عشرة ، ومن الساعة الواحدة الى الساعة الرابعة والنصف.

ـ وقت الراحــة : ساعة واحدة من الساعة الثانية عشرة الى الساعة الواحدة أي بزيادة نصف ساعة عن التوقيت السابق (المعمول به في الوقت الحالي .)

* أشرنا الى التقدير في المتو[illegible] لكون تنظيم [illegible] [illegible]ال يقوم [illegible] العمــل كل خميس من اثنيــن .

5- برمجة الانتاج :

تدخل برمجة الانتاج في المؤسسات الصناعية كأحد العناصر الهامة في تنظيم عملية العمل ، فهي تعبر خاصة عن نوع من الضبط ، والدقة في تنفيذ الأهداف المسطرة[1]

الا أنه لا يمكن في نظرنا فهم مضمون برمجة الانتاج في أية مؤسسة بدون ربطها بمختلف العناصر الأخرى التي تساهم كل على حدة في السير العادي والمنظم لسيرورة الانتاج بالمؤسسة .

ويمثل عنصر التموين بالمواد الأولية في المؤسسة الصناعية الخاصة ، أحد العناصر الهامة في تحديد كمية الانتاج الواجب بلوغها خلال أسبوع أو شهر معين . فمشاكل التموين (التي أسهبنا في تحديدها ، وتحديد مصدرها في الفصل السابق من هذا العمل) ، تقف الى حد كبير في وجه اعداد برنامج انتاج أسبوعي . فبعد قرارات التقنين التجاري لسنة 1974 ، ثم احتكار الدولة للتجارة الخارجية سنة 1978 لم يعد بامكان المؤسسة اعداد برنامج انتاج ، « فالاحتكار ، على حد تعبير مدير المؤسسة ، عيقنا عن أية حركة » . وحتى تلك المواد الأولية التي تحصل عليها المؤسسة فانها تأتي في مواعيد متأخرة بسبب المشاكل الجمركية ، أو تلك المتعلقة بالترخيص العام للاستيراد (AGI)[2].

وقبل سنة 1974 فان هذه المؤسسة كانت تنتج وفق برامج انتاج ، تسمح ببرمجة وتنظيم طلبات الزبائن ، كما كانت تخصص برنامج

---

(1) من المفيد ان نؤكد في هذا الصدد على ان برمجة الانتاج في المؤسسات الصناعية في الجزائر يرتبط تحليلها بعناصر عدة ومتشعبة . بيد أننا سوف نركز في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة على عنصر نعتبره اساسي الا وهو عنصر التموين .

(2) A;G;I :autorisation globale d'importation

تصدير منتوجاتها الى الخارج . وقد صادفت فترة الانتاج هذه،فترة لم تعرف خلالها المؤسسة مشاكل تموين بالمواد الأولية ،الشيء الذي مكن المؤسسة من تنفيذ تلك البرامج المعدة،تنفيذا دقيقا (*) ،ونقصد تطابقا بين البرنامج النظري للانتاج ،ومستوى انجاز تلك البرامج .

وليس ذلك من باب الصدفة بل يعود الى جملة من العوامل أهمها :

- عملية المراقبة الممارسة يوميا وبطرق مختلفة ،تأخذ دوما بعين الاعتبار تلك الكميات الانتاجية المسطرة في برامج الانتاج .

- التحكم الجيد في سيرورة الانتاج من قبل العمال لبساطتها والتحكم أيضا في عملية صيانة التجهيزات التي تقوم عليها العملية الانتاجية ،وبالتالي تفادي كل التعطلات الميكانيكية التي تؤدي الى انقطاع في سيرورة الانتاج .

جدول رقم (13) الانتاج الاسبوعي لآلة بيبون في المشغل الثاني .

الأيام	عدد الحقنات (injection)	الساعة
1986.11.22	49117	16 _ 8
1986.11.23	49971	" "
1986.11.24	50819	" "
1986.11.25	50981	" "
1986.11.26	51812	" "
المجموع	252.700	40 ساعة

فمثال ألات بيبون في المؤسسة يعطينا صورة عن فعالية سيرورة العمل . فالقدرة النظرية لتلك الآلات هي حقنة (64 وحدة) لكل 28 ثانية أي حوالي 600 57 وحدة يوميا (**) ،في حين أن الانتاج الفعلي يصل في المتوسط الى 87 % ،بحيث يجب الأخذ بعين الاعتبار جملة من العراقيل كالانقطاع في التيار الكهربائي ،والقيام بعملية التشحيم والتنظيف أو انغلاق قوالب الانتاج في بعض الأحيان ،الشيء الذي يتطلب توقيف الآلة .

(*) لم يكن بمقدورنا مقارنة احصائيات الانتاج والبرامج الانتاجية لتلك الفترة، وارتكزنا على ما صرح له لنا مسؤولي المؤسسة. فالبرنامج الوحيد الذي وجدناه يعود لسنة 71

(**) التقديرات النظرية الواردة ،استقيناها من ملاحظاتنا ،ماسنا للقدرات الانتاجية للآلة كما تم ضبطها .

- استنتاجات الفصل :

من خلال دراستنا للتنظيم العام للمؤسسة الصناعية الخاصة سواء من ناحية الوظائف أو خصائص الوسائل التقنية للانتاج ، والمراحل الانتاجية أفضينا الى جملة من الاستنتاجات اولها تأكدنا من أن الهيكل العام للوظائف يرتبط في حالة المؤسسة الصناعية بالمنطق والخيار التنظيمي الذي ينطوي عليه .

من ذلك أن هيكل الوظائف، أو التنظيم الاداري للمؤسسة ، والذي قد يظهر مبنيا ، يقوم على فكرة أساسية في منطق الانتاج المسير للصناعة الوطنية الخاصة، وهي الاهتمام أكثر بالعمل المنتج والتقليل بالتالي ، الى أقصى الحدود الممكنة من العمل غير المنتج ونعني به العمل غير المباشر الذي يمثله الوظائف الادارية

والميزة الاخرى الاساسية التي أفضينا اليها من خلال دراستنا لتنظيم المؤسسة ، عدم دقة وعملية تقسيم الوظائف ، حيث يلاحظ تداخلا في مهام تلك الوظائف.

فتنظيم تلك الوظائف ، كما هي عليها في المؤسسة الصناعية الخاصة لا يقوم على أسس تنظيمية عملية ، فمن المتعارف عليه أن وجود مديرية معينة في أية مؤسسة يكون نتاجا لتنوع المهام والمصالح ، غير أن الامر يختلف في حالة مؤسستنا ، اذ نجد مديرية لا تعمل الا بشخص واحد وهو مديرها .

أما العلاقات الدارجية التي تميز التنظيم العام للمؤسسة فانها تأخذ الشكل الهرمي أين يحتل أرباب العمل أعلى الهرم وعمال التنفيذ قاعدته .
ان ذلك الشكل الدارجي يعد شكلا مميزا لنمط الانتاج الرأسمالي ينطوي وفق مبدأ التنظيم العلمي للعمل، على فصل قائم بين وظيفتي التصميم والانجاز والذي ينطوي على علاقة سلطة بين المصمم والمنجز.

كما أن دراستنا وتعرضنا لوسائل الانتاج بالمؤسسة باعتبارها طرفا في العملية الانتاجية انتهت بالقول بانها تتسم بالقدم ، فمنذ ما تم اقتناءه سنة 1965، فان مستوى مكننته الالات تتراوح بين اليدوي والميكانيكي .
غير أن الاهم في هذا الاطار هو المكانة التي تأخذها عملية الصيانة والتي تعد بحق في حالة المؤسسة الخاصة عنصرا تحليليا فيما يعرف بانتاجية العمل .

الفصل السادس

محتوى منصب العمل ، وخصائص استخدام اليد العاملة في المؤسسة :
أسس تكثيف عملية العمل .

توطئـــة :

موضوع هذا الفصل يتمثل في عرض جملة من التحاليل التي تتطرق الى عناصر هامة تخص احداها الخصائص التقنية لوسائل الانتاج المستخدمة في المؤسسة الصناعية الخاصة ، بحيث نتعرف على المستوى التكنولوجي لتلك الوسائل ، وفعاليتها الانتاجية ، من جهة ، ويسمح لنا ذلك بربط عنصر وسائل الانتاج في المؤسسة بعملية توزيع قوة العمل من جهة أخرى .

غير أن هذا الفصل يخصص حيزا كبيرا " ومكانة " تحليلية " خاصة لموضوع محتوى منصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، باعتباره كما افترضنا ذلك ، المكان الذي يتم فيه عملية تكثيف العمل ؛

ان الأهمية التي يحتلها ذلك الموضوع راجعة الى كونه يمثل في نظرنا الوسيلة ، وجوهر المنطق الذي يتم وفقه انجاز بطريقة أكثر انسجاما تفاعل أداة العمل والعمال ، الذي يؤدي لامحالة الى الزيادة في انتاجية العمل .

وسوف نحاول من خلال تحليلاتنا أن نجعل من المحورين اللذين يشكلان هذا الفصل ، ينصبان على " مجرى تحليلي " أوسع نحدده في كيفيات استخدام اليد العاملة في مؤسسات القطاع الصناعي الخاص تلك الكيفيات التي تعتبرها نحن في هذا العمل كأساس لتنظيم عملية العمل والانتاج في المؤسسة .

كما ترتبط كيفية الاستخدام في المؤسسة الصناعية الخاصة بمؤشر أساسي ، يعتبر في نظرنا نتاجا للعنصرين السابقين الذكر ، هو طريقة تعيين العمال بالمؤسسة والتغييرية في مناصب العمل .

ان أهمية التعرض لذلك المؤشر تظهر في امكانية ، بالنسبة لموضوع بحثنا هذا ، أن يلقي الضوء على جانب هام في تحليل علاقة العامل بالمؤسسة بالجانب التقني من جهة ، وتواجد ذلك العامل كطرف في تنظيم عملية الانتاج من جهة ثانية .

1- العمل وتقسيمه في المؤسسة الصناعية الخاصة : المنصب وعبء العمل .

من خلال هذا العنوان ، نحاول تحليل ودراسة وجه هام من أوجه تنظيم عملية العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، وهو منصب العمل الذي هو مركز عملية تكثيف العمل ، وشكل هام من أشكال تسيير واستخدام قوة العمل في تلك المؤسسة ؛

كما يتعرض هذا الشطر الى تقسيم العمل بالمؤسسة من خلال دراسة مناصب العمل التي تشكلها عملية الانتاج والعمل ، ودراسة الخصائص التي ينطوي عليها الجانب التقني للمؤسسة .

يقول كانط عن تقسيم العمل ،في كتابه " أساس متيافيزيقيا العادات" "كل الفنون و الصناعات و الحرف قد استفادت من تقسيم العمل ، فالواحد لا يمكن عمل الكل بل أن كل واحد يقوم بوظيفة تختلف عن الوظائف الأخرى ، يمكن أداؤها بأكثر اتقان ممكن ، وبأكبر يسر . فاي عمل غير مقسم يقوم الانسان بكل العمل ، يعبر عن تخلف حضاري" (1) .

فعملية تقسيم العمل اذن نتاج للتقدم التقني الذي عرفته أداة العمل وتعبير عن مستوى معين لذلك التقدم ، وكنتيجة للتوسع في استخدام الالات وأدوات العمل أدى ذلك الى تفتت الاعمال و أصبح كل عامل يقوم بأداء دور روتيني ومحدد لا يتطلب في أغلب الأحيان كفاية عالية من المهارة و التأهيل .

واذ كنا أبرزنا في الفصول السابقة أهمية الجانب التقني وخصوصياته وتعدد ... بدراسة التنظيم التقني و الاداري للمؤسسة، ها نحن نصل الى وجوب تحليل ودراسة تلك العلاقات القائمة بين ما هو تقني من جهة، وما هو انساني بالمؤسسة، وعليه يجب التساؤل في هذا الاطار عن الكيفية التي يتم وفقها التألف بين العامل الانساني من جهة، والعامل التقني من جهة ثانية والتساؤل أيضا عن الكيفية التي تتم وفقها استخدام قوة العمل في اطار عملية العمل والانتاج .

ومن خلال كل تلك التساؤلات الاساسية نتمكن من تحليل الابعاد ومؤشرات فرضيات بحثنا هذا والتي تتعلق الأولى - للتذكير - بتكييف سيرورة العمل من خلال منصب العمل وترتبط الثانية من تلك السيرورة بشكل الرقابة في المؤسسة الصناعية الخاصة .

ولا يمكن في نظرنا التعرض لتلك المحاور ، دون تحليل بعد أساسي في عملية تنظيم العمل في أية مؤسسة، هو ذلك الفصل القائم بين التصميم والانجاز "فاي عمل ، حسب بالوفسكي (P.PALEWSKI) ، مهما كان، يتطلب دوما عمليتين أو مجموعتين من العمليات متمايزتين : احداهما تشير الى تصميم العمل أو تنفيذه ، و الاخرى تخص الانجاز المادي لهذا العمل، الأولى عملية فكرية ، و الثانية عملية يدوية" (2) .

وهذا التقسيم ملاحظ أيضا بشكل ساطع في المؤسسة الصناعية الخاصة ، فكل ما هو ادارة وقيادة و تسيير وتوجيه تقني أو غيره يعود حصرا الى ادارة المؤسسة (أرباب العمل خاصة) ، في حين يختص عمال التحكم و التنفيذ بانجاز العمل وفقا لمخطط الادارة .

(1) cité par/: J. Chevalier, tome 2, organisation du travail, op.cit,p 39
(2)cite par:b.mottez,la sociologie industrielle,3e ed.paris: 1982,p11.

ذلك البعد ، يعد في الواقع أحد المبادئ الاساسية والهامة للنظارية التايلورية لتنظيم العمل وتقسيمه . هذه النظرية التي تقوم على منطق المردودية والربح ، وهو منطق الانتاج الرأسمالي الذي يسير شكلا وروحيا المؤسسات الصناعية للقطاع الصناعي الخاص.

والسمة العامة لتنظيم العمل في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة يقترب الى حدما الى التعريف الذي أعطاه أياه لو شاتولييه (Le Chatelier) اذ يحصره في " البحث، قبل البدء في العمل، عن أفضل الطرائق التي يمكن استعمالها . بكلمة واحدة " نظم " يعني التفكير شيئا ما قبل العمل فهي بذلك طريقة بسيطة للاتجاه الرشيد " (1) .

11 ـ <u>الخصائص التقنية لوسائل الانتاج</u> :

قبل أن نتعرف على مضمون مناصب العمل في المؤسسة، والخصائص العامة التي يمكن استخراجها، علينا أن نتعرف على الخصائص التقنية لوسائل الانتاج التي تدخل اليد العاملة معها في علاقة التي قد تظهر تكاملية، لكنها تخفي في الواقع نتائج سلبية على العامل .

ثم نعمد في نهاية هذا العرض الى القيام بربط ذلك الجانب التقني بكيفية توزيع اليد العاملة بالمؤسسة . تلك الكيفية التي تحدد انطلاقا من الخصائص التقنية لتلك الوسائل ، ودرجة مكننتها .

111 ـ <u>المشغل الاول</u> : وهو أقدم مشاغل المؤسسة وأكبرها ، يوجد بهذا المشغل عدة آلات أهمها :

1 ـ صانعات الانابيب الحبرية (Extrudeuse) : وظيفتها صنع الانابيب الحبرية (Cartouches) المستعملة في السيالات ، وكذا النافثات (Chalumeaux) والانابيب الصغيرة (Paille) وذلك بحسب الضبط المرغوب فيه، الذي يرتبط بقطر الانابيب المرجو صنعها .

هذه الالة تم اقتناؤها سنة 1970 ؛ وقبل هذه السنة كانت المؤسسة تعتمد في تموينها بالانابيب الحبرية على مؤسسات وطنية أخرى .

وتعد هذه الالة من الالات الهامة في المؤسسة حيث تأتي في بادئ (l'amont)

(1) cité par/ P.Barbier, progrés techni ue et organisation du travail base du progrés social, op.cit, p 107

سيرورة الانتاج ،وهي ذات قدرة انتاجية تكفي احتياجات المؤسسة (حوالي 180،000 وحدة يوميا ،في حين ان الاحتياجات اليومية للمؤسسة تبلغ حوالي 100،000 سيالة في اليوم) .

ويتم استغلال هذه الالة بعد اعداد مخزون كاف من المنتوج الاول (الانابيب الحبرية) في صناعة منتوجات أخرى سبق أن ذكرناها .

2 ـ الالات الضاغطة (Presses -Injection) : وهي تعد من الاقتناءات الاولى للمؤسسة ،تقوم بانتاج مختلف أجسام السيالات (ب 40 ،ف 92، 3، 30)وأقسامها السفلى (Section) وذلك تبعا لاختلاف القوالب الانتاجية (Moules) المركبة على الالة الضاغطة . والقالب الانتاجي يتكون من عدد معين من الحفريات ،وكل حفرية تمثل وحدة من المنتوج . فمثلا فان قالب أجسام (ب 40) تنتج 48 وحدة في كل عملية ،وقالب (ف 92) ينتج 24 وحدة خلال كل ضغط التي تدوم 45 ثانية بالنسبة لكلا المنتوجين . غير أنه من خلال تواجدنا بالمؤسسة لاحظنا أن تلك القوالب قد استعملت كثيرا ،بحيث أصبحت تنتج الكثير من الاجسام ذات النوعية السيئة .

وأغلب تلك الالات معطلة حاليا بسبب العطب المتوالي الذي يصيب تلك القوالب ،وأصبح يعتمد في انتاج الاجسام والاقسام السفلى أساسا على الات بيون .

3 ـ الالة الحبرية: (encreuse) : يرتكز الدور الانتاجي لهذه الالة على :

ـ ملء الانابيب بالحبر بألوانه المختلفة (أزرق ،أحمر ،أخضر ،أسود) بعد وضع تلك الانابيب في جوف تلك الالة .

ـ ربط تلك الانبوبة المملوءة بالحبر برؤوس السيالات الموضوعة فوق الالة .

والالتان اللتان تقومان بذلك قد بدأ تا في الانتاج منذ سنة 1967 أي منذ 21 سنة ،لم يتم بعد استبدالها بآلات جديدة .

4 ـ ألة انتزاع الهواء(Centrifuge) : تعمل هذه الالة على انتزاع الفقاعات الهوائية من الانابيب الحبرية المملوءة ،وذلك بوضع هذه الاخيرة داخل هذه الالة لمدة 45 دقيقة ،لتصبح بعد ذلك صالحة للاستعمال .

5 ـ الالة الكاتبة: (Marqueuse) : وهي ألة تستعمل في الاعمال الاشهارية التي تقوم بها هذه المؤسسة لزبائن يطلبون منها ذلك . فهي تقوم بكتابة المراد كتابته فوق السيالة .

كما تستعمل هذه الالة أيضا في عملية ضم أجسام السيالات بأقسامها السفلى (soction) وذلك بعد ادخال تعديلات تقنية عليها من قبل عمال الصيانة العاملين بالمؤسسة بعدما كانت في بادئ الامر لا تستخدم الا في العمل الاشهاري .

1 . 1 . 2 ـ المشغل الثاني

هذا المشغل لا يحاذي المشغل الاول بل أنه يقع بالجهة الاخرى من المعمل ، أنشئ مؤخرا (بعد شراء الالات الجديدة) وهو يحوي ثلاث آلات من نوع بيون (Billion) ذات الضغط الالي (Injestion automatique) وبامكان هذه الالات انتاج ثلاثة أنواع من العناصر الداخلة في انتاج سيالة (الاجسام الاقسام السفلى ، الغطاء ، Capuchon) ، وكل الاشياء البلاستيكية الاخرى ، وذلك بحسب القوالب الانتاجية المركبة على هذه الالات .

وعادة ، فان احدى الالات الثلاث تقوم بانتاج الغطاءات ، والآلتان الاخرتان تنتجان الاجسام والاقسام السفلى . والمشكل التقني المطروح بالنسبة لهذه الالات تكمن في العطاب الذي يصيب القوالب الانتاجية الذي يؤدي الى توقف وانقطاع في عملية الانتاج لذا فان هذه القوالب هي محل صيانة دقيقة واهتمام كبير .

1 . 1 . 3 ـ المشغل الثالث :

وتوجد به آلتان ، احداهما تقوم بتركيب السيالات الجافة التي لا تعمل بصفة دائمة نظرا للكمية القليلة المنتجة من هذا النوع من المنتوج ، وذلك للمشاكل التقنية التي يطرحها انتاج هذا النوع ، وأيضا الى سعر تكلفته الباهضة بالنظر الى سعر بيعه . والالة الاخرى ، التي توجد في غرفة مجاورة لهذا المشغل ، تقوم بضم أجسام السيالات الى أقسامها السفلى .

أما المجال الاخر لهذا المشغل فهو مخصص للمرحلة الاخيرة من مراحل الانتاج بالمؤسسة ، التي تضم عمليات التركيب ، والجمع ، والتعليب .

1 . 2 ـ توزيع قوة العمل :

نحاول من خلال هذا العنوان أن نربط بين وسائل الانتاج بالمؤسسة من جهة ، وبين توزيع اليد العاملة من جهة ثانية ، كما نحاول أن نستخرج مختلف الخصائص و العلاقات القائمة بين هذا و ذاك .

ـ المشغل الاول : ـ عمال التحكم : 3
ـ عمال التنفيذ : 13
ـ المجموع : 15

ـ الالة المثقبة	(عامل واحد)
ـ الالة الضاغطة	(عامل واحد)
ـ صانعة الانابيب الحبرية	(عامل واحد)
ـ الالة الكاتبة	(عامل واحد)
ـ ألة انتزاع الهواء	(عاملتين)
ـ الالة الحبرية	(عاملتين)
ـ مصلحة الصيانة	(ثلاثة عمال)

ـ المشغل الثاني : ـ عمال التحكم : 3
ـ عمال التنفيذ : 8
ـ المجموع : 11

ـ ألة بيون	(عاملين)
ـ ألة بيون	(عاملين)
ـ ألة بيون	(عاملين)
ـ مصلحة الصيانة	(ثلاثة عمال) * عاملين بديلين .

ـ المشغل الثالث : ـ عمال التحكم : 4
ـ عمال التنفيذ 27
ـ المجموع : 31

ـ الجمع	(15 عاملة)
ـ التركيب	(8 عاملات)
ـ التعليب	(4 عاملات)

ـ المجموع : ـ عمال التحكم : 10
ـ عمال التنفيذ : 48
ـ المجموع العام : 58

ان الملاحظة التي تظهر من خلال المخطط هي تلك العلاقة بين عمال التحكم وعمال التنفيذ . فاذا كان عدد عمال التنفيذ يقدر بأكثر من ستة عمال لكل عامل تحكم فان التقسيم الدارجي في القطاع الصناعي الخاص يظهر بشكل متمايز فعلى سبيل المثال في قطاع الطاقة ، تقدر نسبة عمال التنفيذ بالنسبة لعمال التحكم ثلاثة عمال لكل عامل تحكم ، وأربعة عمال لكل عامل تحكم في قطاع الصناعات البتروكيماوية (1)

(1) cf:h.a.messaid,"reflexion sur la structure et l'evolution de la force de travail dans le secteur pulic industri[...] in revue de sociologie, n° 3, o.p.u, 1987, p53.

3-1 مضمون منصب العمل في المؤسسة :

نعمل هنا على محاولة تحديد محتوى أهم مناصب العمل في المؤسسة وذلك بناء من جهة على الملاحظات التي سجلناها خلال تواجدنا بالمؤسسة ، ومن جهة أخرى على الوثائق الادارية التي تحصلنا عليها .

وان كنا لم نقف عند حد تلك الوثائق بل بحثنا وحققنا عن مدى تطبيقها في الميدان من قبل رؤساء مصلحة الصيانة ، ورؤساء فرق العمل .

كما كان استخدامنا للملاحظة المباشرة ،حيث عمدنا الى تسجيل كافة العمليات التي يقوم بها العامل في منصب عمله،بعضها يرتبط بالالة (تغيير السرعة أو المقياس،الاطفاء ، ...) والبعض الاخر يتصل بالسير العام للالة (المواد الأولية ،المراقبة) .

أما مناصب العمل الخاصة لعمال التحكم فان عملياته ترتبط بالالة من جهة وبطرق تسيير العمال والمراقبة من جهة ثانية . غير أنه لا يمكن أن نتحدث عن مضمون مناصب العمل دون محاولة تحديد هذا المصطلح . وعموما فانه " الخلية الأساسية التي يتم تحقيق عملية محددة (انتاجية ،ادارية ،صناعية ،يدوية ...) وهو يتضمن الأداة أو التجهيزات الضرورية لانجاز مهمة أو عمل خاص، فهي بذلك جزء محدد من مشغل أو من مصلحة أو من ورشة." (1) .

ودراستنا هذه لمنصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، ميكانيكيا كان أم يدويا تندرج ضمن منظور التحليل التفصيلي لكل العمليات التي ينطوي عليها ، ومثل تلك الدراسة بامكانها أن تجيب عن تساؤل متعلق أساسا بكثافة منصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة كما افترضنا ذلك .

وعليه فان همنا في هذا الاطار ، ليس البحث عن أفضل الطرق لتحسين وتطوير منصب عمل ، مما يخدم أكثر علاقة العامل بمنصب عمله بل ينحصر اهتمامنا في محاولة حصر كافة العمليات المختلفة التي يتضمنها منصب عمل معين في المؤسسة، ميدان بحثنا . ويمكن التأكيد منذ الان على أن عمل يتضمن في الواقع ثلاثة أجزاء :

- عملية تحضير التجهيزات والالات ، والمواد الأولية المستخدمة .
- تنفيذ العمل ، وهو العمل الحقيقي ، الذي يأخذ القسط الهام من مدة العمل ويضيف قيمة للمنتوج .
- عملية التنظيم ، وهي العملية التي تتبع عملية التنفيذ ، تنحصر في القيام لعمليات الترتيب ، والتنظيف والتطهير.

---

(1)r.boisde,le travail et ses postes,t:1;le travailleur,l'equipe et l'atelier,paris:centre de documetation universitaire 1956,p119.
(2)cf:louis pehuet,organisation technique de l'entreprise industrielle,op.cit,p295.

والمصدر الوحيد لتحسين العمل يكمن في التخفيض الى القدر المستطاع ، للعمليات التي تتصل بالجزء الاول والثالث (عملتي التحظير والتنظيم) هاتين العمليتين ابتكاليف المنتوج وليس بقيمته .

1 . 3 . 1 – مضمون منصب رئيس مصلحة الصيانة :

يعد منصب رئيس مصلحة الصيانة من الناحية الدارجية أهم مناصب التحكم نظارا لدوره في العملية الانتاجية كنتاج لخبرته وتأهيله ، وللاهمية التي تكتسيها مصلحة الصيانة في المؤسسة الصناعية الخاصة ، ودور رئيس مصلحة الصيانة يتمثل عموما في :

– الاشراف على سير العمل في المشاغل الثلاثة .
– تنسيق الاعمال المختلفة الخاصة بالصيانة والاشراف عليها .
– تلقي الاوامر المتعلقة بالانتاج من الادارة .
– مراقبة ومتابعة عملية صيانة الالات .
– التحقق من الاستعمال الجيد للالات الصناعية على مستوى كل المشاغل
– تنظيم كل عمليات التحويل في كافة المشاغل في الوقت المحدد دون أن يسبب ذلك ضررا بالسير الحسن لعملية العمل .
– تصميم ووضع بعض قطع الغيار الصغيرة ، أو القليلة الدقة .
– الاشراف ومراقبة نوعية المنتوج
– اعداد تقرير يومي حول الحالة العامة للتجهيزات التي يتكفل بها .
– اشعار الادارة في الوقت نفسه بأي شيء خارج عن المألوف ملاحظ ، والتفكير في حلول لتلك المشاكل .

1 . 3 . 2 – مضمون منصب رئيس فرقة العمل .

– يتلقى التعليمات من رؤساء مصالح الصيانة .
– ضمان تموين الالات بالمواد الاولية وتغذية ومراقبة تلك العملية .
– مراقبة نوعية الانتاج ، وابلاغ رئيس مصلحة الضيانة بكل شيء شاذ عن المألوف .
– استخلاف أعضاء فرقة عمله أثناء فترة الاستراحة أو لأي سبب أخر قابل للتبرير .
– الاشراف على عمليات التنظيف خلال الساعات الاخيرة لنهاية أسبوع العمل .
– وجوب التحقق دوما من السير الحسن للتجهيزات التي هي تحت طائلته، واخبار مسؤوله بأي حدث عرضي من شأنه أن يلحق ضررا بالسير العام لعملية العمل والانتاج كانخفاض الضغط ، ودورة انتاجية غير عادية ، درجة حرارة غير عادية ، صوت غريب أتى من الالات متكرر التوقف عن العمل قطع غيار فاسدة كتلة انتاج غير متكاملة .
– قيام رئيس فرقة العمل ببعض عمليات الاصلاح أو تعديل بعد اذن رئيس مصلحة الصيانة .

- القيام بتسيير عقلاني لاعضاء فرقة عمله ، الذين هم تحت سلطتة بشكل مباشر.
- تسجيل كافة حركات مستخدميه خلال العمل ، وأثناء حالات العطب وذلك لتجنب أي سوء تفاهم أثناء حسابات المنح ، وهذا من خلال تقرير يومي يقدمه الى الادارة.
- أثناء تواجدنا بالمؤسسة ، لاحظنا كذلك أن رؤساء فرق العمل يقومون في بعض الأحيان باعانة العمال الآخرين على الآلات خاصة في المشغل الثاني.

1.3.3- منصب العمل " صانعة الأنابيب " :

- يقوم العامل بتشغيل الآلة ، وملاحظة ما اذا كان كل شيء يسير على ما يرام.
- وضع المواد الأولية (البلاستكية) في قمع الآلة في كل مرة حينما تستنفذ الآلة ما تم وضعه فيها.
- يقوم بضبط جهاز قياس قطر الانبوبة المواد صنعها ، ويعيد تلك العملية كلما لاحظ أن قطر الانبوبة قد زاد أو نقص عن القطر المحدد أصلا. وهذه العملية ترتبط حسب العامل "بخلل تقني دائم ناتج ،، تكدس المواد البلاستيكية داخل جهاز قياس القطر.
- يقوم بتعديل وتنظيم الأنابيب الخارجة من فوهة الآلة بكثرة ، داخل أكياس يتم غلقها بعد امتلائها.
- مراقبة نوعية المنتوج ، والقيام ببعض عمليات الاصلاح القليلة الأهمية والتي لا تتطلب تدخل مصلحة الصيانة.
- نقل تلك الأكياس المتملئة ، الى مكان مخصص لتخزينها ، في الوقت الذي تعمل وتنتج الآلة ، أي أن عملية التخزين تتم موازية لعملية الانتاج.
- عند نهاية الانتاج يقوم العامل بتنظيف مكان العمل والتأكد من أن الآلة لم يصبها أي خلل يستدعي اشعار رئيس فرقة عمله الذي يقوم بدوره بابلاغ رئيس مصلحة الصيانة.

1.3.4- مضمون منصب " الآلة الحبرية " :

- ربط رؤوس الأقلام بالانابيب الحبرية المملوءة بالحبر.
- وضع الأنابيب الحبرية ورؤوس الأقلام في قمع الآلة.
- مراقبة نوعية الأنابيب الحبرية ان كان قطرها يلائم رؤوس الأقلام.
- مراقبة نوعية الانتاج وذلك بفرز السيالات الرديئة عن الجيدة.

- القيام بملء صفائح الحبر، كلما تطلب الأمر ذلك.
- وضع الأنابيب الحبرية في صناديق خشبية بعد أن يتم تطهيرها وتنظيفها، ثم تخزينها.
- القيام بعملية التنظيف يوميا، بعد أن تتم عملية الانتاج.

1 . 3 . 5 - مضمون منصب " آلات بيبون "

- تهيئة الآلة قبل البدء في عملية الانتاج.
- وضع المواد الأولية في قمع الآلة، ومراقبة ما اذا تم استنفاد الكمية حتى يتفادى دوران الآلة بدون انتاج.
- مراقبة سير الآلة خاصة اذا ما وقع خلل في القوالب الانتاجية المعرضة بشكل خاص لبقاء المواد البلاستيكية بداخلها.
- جمع المنتوج ووضعه في أكياس، في انتظار أن يتم تخزينه.
- مراقبة نوعية المنتوج فيما اذا كان يصنع بطريقة جيدة، يطابق المقاييس الانتاجية.
- بعد نهاية عملية الانتاج، يقوم العامل بتنظيف مكان العمل، وترتيب الأشياء اذا كانت مبعثرة تحضيرا للعمل في اليوم الموالي.

1 . 3 . 6 - مضمون منصب " التعليب " :

- ربط غمد السيالة بأجسامها المركبة.
- حساب عدد السيالات الواجب وضعها في عملية التعليب.
- مراقبة نوعية السيالات قبل وضعها في العملية، وفرز كل سيالة رديئة.
- وضع علب التعليب في صناديق كبيرة، بعد أن يتم حسابها ثم تخزينها.

1 . 4 - منصب العمل في المؤسسة : المضمون وكثافة العمل :

لقد عمدنا في تحليل مضمون مناصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة الى انتقاء بعض المناصب فقط والتي نعتبرها أساسية بالنسبة لسيرورة الانتاج بالمؤسسة وبالتالي فانها مناصب عمل تمثيلية لمختلف مناصب العمل الأخرى، وعليه فانه بامكاننا أن نعتمد عليها في التحقق من فرضية بحثنا.

ومن خلال استعراضنا لمختلف العمليات الأساسية دون الثانوية منها أو العرضية التي تتضمنها مناصب العمل في المؤسسة، نستنتج مدى الكثافة التي تنطوي عليها تلك المناصب، فالعامل يبقى منشغلا بعمليات منصب عمله طول مدة العمل.

نتيجة لكثرتها و تنوعها . ليس مفيدا أن نذهب هنا الى استعراض كل الأمثلة، غير أنه يمكن التأكيد أن العامل على الآلة المنتجة للأنابيب الحبرية على سبيل المثال، يجمع مهام عدة و مختلفة بل في بعض الأحيان بعيدة كل البعد عن محتوى منصب عمله (كتنظيف مكان عمله) ، وهو مسؤول عن كل العمليات المختلفة التي تتطلبها ليس فقط منصب عمله ، بل عمل الآلة عدا تلك العملية الخاصة بالصيانة ، و الاصلاح التي تتطلب تدخل رئيس مصلحة الصيانة .

واذا ما وظفنا مؤشر جسوء (rigidité) العمل ، فان ذلك يظهر لنا كثافة المهام في منصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.

د رجة جسوء بعض مناصب العمل بالمؤسسة (1) .

منصب العمل	امكانية التنقل أثناء العمل	امكانية استخلاف العامل	امكانية التحدث أثناء العمل	امكانية الاستراحة أثناء العمل
صانعة الانابيب الحبرية	—	—	—	—
الآلة الحبرية	—	+	+	—
الآلة الضاغطة	—	—	—	—
آلات بيون	(—)	+	+	—
المثقبة	+	—	—	—
منصب التركيب	—	—	+	—
منصب الجمع	—	—	+	—
رئيس فرقة العمل	—	(+)	+	(+)
المجموع	7 (—) 1 (+)	5 (—) 3 (+)	3 (—) 5 (+)	7 (—) 1 (+)

على ما يبدو فان د رجة متانة العمل في مختلف مناصب العمل با مؤسسة تعكس صورة عن كثافة العمل، سواء أكان ذلك في مناصب العمل الميكانيكية و الآلية أو تلك المناصب اليدوية ، أو نصف آلية . غير أنه في حالة المناصب اليدوية وحتى نصف آلية يجب الأخذ بعين الاعتبار الجهد الفيزيقي المبذول كعنصر يضاف الى عبء العمل. من ذلك أن كل المؤشرات (التنقل أثناء العمل ، الاستخلاف خلال عملية العمل

الاستراحة أثناء سير العمل) التي أوردناها في الجدول السابق توضح على أن منصب العمل هو المكان الذي يتم فيه تكثيف عبء العمل، وبالتالي تكثيف عملية العمل.
فعلى مستوى أغلبية مناصب العمل في المؤسسة فان امكانية التنقل أثناء العمل تظهر أنها مقتصرة على منصبين فقط من المناصب الثمانية، وذلك لكون هذين المنصبين يدويين، أي أن مضمون عملهما يتطلب نصيبا هاما من التدخل اليدوي.
ومن جهة أخرى،فاذا ما سجلنا امكانية التحدث أثناء عملية العمل فان ذلك يعود الى وضع منصب العمل، وبالتالي العامل في المشغل، ولا يؤدي ذلك حسب ما لاحظناه ميدانيا الى السير غير الحسن لعملية العمل بل يتم ذلك مع العمل.
أما امكانية الاستراحة في المؤسسة فانها تظهر منعدمة بالنسبة لكل مناصب العمل تقريبا حتى في حالة وقوع عطب معين في الآلة، بحيث أن ضغط الرقابة كعنصر هام داخل نمط الانتاج في مؤسسات القطاع الصناعي الخاص عموما، لا يسمح بتلك الاستراحة.وقد يعود ذلك الى تنوع العمليات التي يتضمنها منصب العمل اذ لا يسمح حسب ما لاحظناه بايجاد وقت للاستراحة.الا أنه يجب الاشارة في الاخير على أن تحليل منصب العمل في أية مؤسسة ترتبط حتما بمختلف المستويات و المتطلبات التقنية لوسائل الانتاج، وعليه فان ذلك التحليل يجب أن يتناسب مع الاختلافات المسجلة بين تلك المتطلبات و المستويات. من ذلك فاننا لا يمكن أن يتصور نفس عبء العمل بين مناصب العمل في المشغل الأول مع المشغل الثاني أو الثالث،فاذا كانت كل آلة تقابل تقريبا في المشغل الأول منصب عمل فان الأمر يختلف في المشغل الثاني مع آلات بين الحديثة و الضخمة.
ان التحليل الذي قمنا به حول محتوى مناصب العمل بالمؤسسة قد سمح لنا لمعرفة طبيعة العمل بالمؤسسة، وبالتالي فهم الكيفيات المختلفة للتأثير العمالي في الانتاج فطبيعة العمل، ومشقته ودرجة ثقله و تأثيره في شخصية العامل يساعد على شرح ردود الأفعال العمالية تجاه طرق أجر المردود.(1)

---

(1) cf: a.willener,c.durand,c.prestat,travail,salaire,production tome:1,le controle des cadences , paris: mouton ,1972, p27.

02 ـ تعيين المستخدمين و التغيرية في مناصب العمل :

تعتبر عملية تعيين المستخدمين في المؤسسة الصناعية الخاصة تعبيرا مبسدا للاختيارات التنظيمية التي تخدم عملية الانتاج ، و المنطق الذي يسيرها كما ان عملية تعيين تلك ترتبط ايضا و من جهة ثانية، بطبيعة العمل اي المجهود و الاحتياجات التي يتطلبها .

الجدول رقم (14) يبين توزيع العمال على المشاغل حسب الجنس:

	المشغل الاول	%	المشغل الثاني	%	المشغل الثالث	%	المجموع	%
رجال	12	50.0	11	45.8	01	4.2	24	46.1
اناث	03	10.7	—	—	30	89.3	33	53.9
المجموع	15	26.3	11	19.2	31	54.5	57	100

فالمعطيات الميدانية التي جمعناها خلال دراستنا الميدانية حول توزيع العمال تبين على ان :

ـ نصف عمال المؤسسة يستخدم في المشغل الثالث الذي يخص المرحلة الاخيرة من سيرورة الانتاج (التركيب و الجمع و التعليم)، و يعود هذا التركيز في نظرنا الى طبيعة تقسيم العمل المميزة لعملية العمل بالمؤسسة ، فتلك العمليات التي تدخل ضمن اختصاصات المشغل الثالث تعتبر في معظمها عملية يدوية،تتطلب بالتالي عددا كبيرا من الايدي العاملة.

و طبيعة العمل في اية مؤسسة كانت تجمع بين نوعين من مناصب العمل :

ـ منصب العمل الميكانيكي، حيث يستخدم العمال الات و اداة عمل يترتب عن ذلك علاقة معينة بين العامل و الالة .

ـ منصب العمل اليدوي الذي يستخدم فيه ادوات عمل يدوية.يقوم هذا النوع من العمل على القوة العضلية (1) .

ـ النسبة الاقل اعتبارا في الجدول (21.1 %) تعود الى المشغل الثاني الذي يتميز في الاستخدام الالي اكثر من الاستخدام اليدوي و هو بذلك على عكس ما ذهبنا اليه فيما يخص المشغل الثاني.وفق ذلك نصل الى فكرة منطاقية متعارف عليها هي ان طرق الاستخدام اليد العاملة و تعيينها تتصل بشكل هام بمستوى مكننة ووسائل العمل .

كما ان التشغيل العددي المتوسط (28.9 %) للمشغل الاول يتميز بمستوى

---

(1)cf:p.barbier,progres techniquo,et organisation du travail op.cit,p122.

مكننة نصف الي يساند الفكرة التي اوردتاها انفا حول علاقة تعيين قوة العمل والمستوى التكنولوجي لادوات العمل .

- تقسيم قوة العمل حسب الجنس يبين تفاوتا واضحا بين المشاغل الثلاثة المكونة للمؤسسة من ذلك ان 89.3 ٪ من مجموع العاملات يتم استخدامهن في المرحلة الاخيرة من راحل الانتاج وذلك وفقا لطبيعة عمليات العمل التي تتضمنها تلك المرحلة .

والملاحظ ايضا في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة ان عملية تعيين المستخدمين تستجيب للبرامج الانتاجية . فبرمجة انتاج سيالات من نوع (3 ر 30) مثلا يجعل مسؤول العمال يعمد الى تكثيف عدد العمال ليتمكن من انتاج الكمية التي يجب انتاجها .

غير ان مؤشر التأهيل يعد في نظرنا من اهم المؤشرات التي تدخل في عملية التعيين . فالتباين الواضح بين المستوى المكنني للمشاغل الثلاثة في المؤسسة يجعلنا نلاحظ ان اقدم العمال واكثرهم تأهيلا يعينون عموما بالمشغل الثاني حيث توجد الات جديدة تتسم مكننتها بالالية ، في حين يعين العمال اقل اقدمية وخبرة في مناصب العمل والمشاغل التي تتميز بمقتضيات مهنية نصف الية او يدوية .

ويعود سبب وراء كيفية تعيين تلك الى الاهتمام الكبير والواضح الذي يوليه ارباب الصناعة الخاصة الى الصيانة وضرورة احتراز الالات نظرا لما يكلف عدابها وتعطلها عن الانتاج من خسارة لهم . هذه الاخيرة التي لا تتناقض فقط على المنطق الانتاجي المميز للصناعة الخاصة بل انها اشد ما يرعبهم .

2.1 - <u>التعيين ومنصب العمل</u> :

يعرف باربي (P.BARBIER) منصب العمل بانه "المكان الذي يؤدي فيه عمل عامل المهمة الموكلة اليه " (1) وهو على اختلافه (منصب عمل ميكانيكي ومنصب عمل يدوي) يتطلب ان يقوم بعملياته عامل واحد معين . لذلك ان عملية تقسيم العمل في المؤسسة هي في الواقع نتاج للتقسيم التقني للعمل .

واذ كانت عملية التعيين في المؤسسة الصناعية الخاصة تقوم -كما لاحظنا ذلك انفا - على مؤشر التأهيل ومستوى مكننة وسائل الانتاج فان ذلك لا يمنع من بروز ممارسة عملية اساسية من عمليات العمل والتي تدخل كطرف هام في عملية استخدام اليد العاملة انها التغيرية (polyvalencd) في مناصب العمل .

---

(1) ibidem.

جـدول رقـم (   ) يبين درجـة تنفيذ عمل واحد حسب الجنس:

الجنـس	رجـال		انـاث		المجمـوع	%
فئة الاجابـة	التكـرار	%	التكـرار	%		
غالبـا	3	14.2	17	85.0	20	48.8
احيانـا	3	42.9	2	10.0	11	26.8
في قليل مـن الاحيـان	9	42.9	1	5.0	10	24.4
المجمـوع	21	100	20	100	41	100

فمـن خلال المعطيـات الواردة في الجدول فستنتج ان نصف المبحوثيـن تقريبـا لا يقومون بشكـل متواصـل بنفس منصب العمـل، غير ان ما يثير الانتباه هـو التفاوت النسبي حسب الجنـس .

من ذلك ان المعطيات الميدانية التي تخص فئة النساء العاملات تختلف الى حد كبير عن معطيات فئة الرجال ، و هذا التفاوت راجع اساسا الى تمركز فئة النساء العامـلات بمشغل التركيب و التعليب الذي تتلاءم مناصب عملهم مع طبيعة العمل النسوي من جهة ومناصب العمل المحدودة في المؤسسة التي بامكان فئة النساء القيام بها .

2.2 ـ <u>التغيرية في مناصب العمـل فيما بين المشاغـل :</u>

ان كانت المعطيات السابقة تظهر التعددية في ، تنفيذ مناصب العمل لدى فئة العاملين رجال على كل المستويات (خاصة في نفس المشغل) فان دراسة التغيرية فيما بين المشاغل تبين تراجعها نسبيا .

ذلك ان 31.7٪ فقط من الايدي العاملة المبحوثة صرحوا بانهم معرضـون للانتقال من المشغل الاول الى المشغل الثاني، و من الثاني الى الاول. و مرجع ذلك التغير فيما بين المشغلين فقط دون الثالث اختصاص المشغلين الاولين في عملية انتاج العناصر الداخلة في انتاج سيالة و طبيعة العمـل المختلفة في المشغليـن و المشغل الثالـث، ففي الاولين طبيعة ميكانيكية و الية و في الثالث يدويـة .

و ترتبط عملية التغيرية في مناصب العمل عموما بعملية التكوين الميداني، من ذلك ان ادارة المؤسسة تعمـد الى تكويـن اليد العاملـة التي يتم توظيفها و تدريبها على مختلـف مناصب العمل المنتجة الموجودة بالمشغلين الاولين في حين يكون المشغل الثالث النسـاء اللائي يتم توظيفهن حتى و لو كانت فترة التكوين في المشغل الثالث قصيرة تنتهي بمجـرد التمكن من القيام بعملية معينة بشكل سريع نسبيا .

غير اننا لا يمكن ان ننسى اهمية عوامل العوائق التقنية الطارئة على وسائل الانتاج و تغيب العمال غير المصرح به كعملية التغيرية في مناصب العمل .

و ان كان العامل الاول يطرأ عادة و بشكل خاص في المشغلين الاول و الثاني فان التغيب العمالي الذي يمس كافة المشاغل يرغم على اعادة النظر في عملية التعيين خلال الساعة الاولى من العمل ، و الاخلال الذي قد يحدثه في تنظيم عملية العمل و الانتاج و بالتالي في السير الحسن للمؤسسة .

كما ترتبط عملية التغيرية تلك فيما بين المشاغل بطلبات الانتاج الاستعجالية من نوع معين من المنتوج ، فهذا يترك عملية التعيين و التغيرية تتعرض لتأثير الوصفية . فاذا كان طلب مثلا يقضي بصنع السيالات الجافة فان هذا سيؤدي حتما الى تعيين عمال اضافيين بغرض انتاج الكمية المطلوب انتاجها في الوقت المحدد .

3.2 - التغيرية في مناصب العمل و تأهيل اليد العاملة :

لقد اشرنا فيما سبق الى ان عملية التغيرية في مناصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، ممارسة مقصودة من قبل الادارة .

من ذلك ان اجمالي اليد العاملة قد عملت في ثلاثة مناصب عمل او اكثر بالمؤسسة في حين تقدر نسبة اولائك الذين عملوا في اربعة مناصب عمل او اكثر بـ : 58.5% .

الجدول رقم (   ) يبين عدد مناصب العمل التي قام بها العمال بالمؤسسة :

	الرجال		الانــاث		المجموع	%
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
منصب واحد	—	—	—	—	—	—
منصبان	—	—	—	—	—	—
ثلاثة مناصب	5	23.8	12	60.0	17	41.5
اربعة مناصب او اكثر	16	76.2	08	40.0	24	58.5
المجموع	21	100	20	100	41	100

و الملاحظة التي تبديها المعطيات الاحصائية المقدمة هي ذلك الفارق الهام حسب الجنس ، فاذا كانت نسبة اليد العاملة من الرجال تشكل 76.2 % بالنسبة لفئة الاجابة الاخيرة (اربعة مناصب أو اكثر) فان نسبة النساء لاتتعدى 40 %

و هذه النسبة الاخيرة تشكلها تلك العاملات الاكثر اقدمية بالمؤسسة حيث كانت خلال السنوات الاولى من الانتاج يقمن بمناصب عمل ميكانيكية(على الالات)

ان تفسير ذلك الفارق يبدو واضحا كون اليد العاملة من الرجال هم المكلفون بقيام الاعمال الميكانيكية و بالتالي فان ضرورة تأهيلهم و تدريبهم على القيام بمختلف مناصب العمل التي تتضمنها سيرورة الانتاج في المؤسسة الصناعية الخاصة وعليه ، فالرجال كفئة عمالية هم اكثر الذين مستهم العملية التغييرية.

ان لتلك العملية في المؤسسة اهمية خاصة في تنظيم استخدام اليد العاملة.من ذلك انها تسمح اساسا بتكوين قوة عمل واسعة التأهيل و قابلة للتغيير ، تتسم بمرونة استخدامها و بامكانيتها الاحلال لجملة من الآفات العمل الصناعي كالتغيب ، و تسرب اليد العاملة ، واعادة انتاج قوة العمل التي تحقق اساسا السير الحسن للمؤسسة الصناعية الخاصة.

و عليه ، وفيما يخص اغلب مناصب العمل في المؤسسة،فان تغيب عاملا او عمالا لا يؤثرعلى وتيرة الانتاج ، اذ يعمد الى تعيين احد العمال ، او يتم تكثيف عبئ العمل لاحد العمال حيث يوضع تحت مسؤوليته منصبي عمل .

غير ان مشكل التأهيل و التدريب يظهر،كلما تم اقتناء وسائل عمل جديدة كما هو الحال مثلا لالات " بيون " بالمشغل الثالث ، والحل يكمن في قيام ذوي الخبرة المهنية من المشرفين (خاصة رؤساء مصلحة الصيانة) بالاشراف على تدريب عمال التنفيذ خاصة،على ان يحتفظوا هم بالمسائل التقنية التي تتطلب معارف نظرية و تطبيقية معا .

ان تلك الكيفية التي يتم وفقها استخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة تتصل هي الاخرى بالمنطق الذي يدير تلك العمليات . فعملية التغييرية في مناصب العمل نابعة من " استراتيجية " يتبناها بارادة ارباب القطاع الصناعي الخاص من اجل الحصول على قوة عمل تتميز بمواصفات،تعد عملية تأهيلها الميداني،احد العناصر الهامة في تحليل الكيفية المميزة في استخدام اليد العاملة في المؤسسة ، و بالتالي وضعها في النسق العام لتنظيم سيرورة العمل

غير ان اقل ما يمكن قوله حول عملية التغييرية في مناصب العمل في المؤسسة انها تتم بطريقة ارتجالية بمعنى غير منظمة بطريقة علمية ، بل انها نابعة من الاحتياجات اليومية لسيرورة العمل و الانتاج .

حتى و ان كانت عملية التغييرية تلك تتم في المؤسسة بشكل غير منظم، فانها تعد الى حد ما وسيلة تسمح بالتقليل من الرتابة الناتجة عن اعادة نفس عمليات العمل في اطار منصب عمل معين باعتباره مشكلا صناعيا عويصا . من ذلك ان

فريدمان (g.friedmann) يعاين في كتاب " المشاكل الانسانية للالية الصناعية " هذه المشكلة قائلا : "... انها من بين المشاكل الالية الصناعية ، بل اهمها و اثقلها ، والتقدم الذي نشهده تقسيم العمل لا يحمل الا على تثقيل نتائجها" (1) .

و مشكل الرتابة الصناعية يعد مصدر قلق مختصي العمل الصناعي منذ زمن طويل ، فهذا آدام سميث (a.smith) يشير منذ عهد الصناعات المانيفاكتورية الى هذا المشكل ، غير ان الانتقاد الاكثر قساوة جاء على لسان ماركس و انجلز الذين كتبا قائلين "ان تقدم الالية و تقسيم العمل قد اقتلع من العمل البروليتاري استقلاليته و بالنتيجة فان العامل لن يجد لذة من عمله ، لقد اصبح ملحقا للالة حيث لا يطالب منه الا القيام بالعملية الاكثر بساطة و رتابة و اسهلها تعلما".

و بمقابل الحالات الكثيرة التي عبرها فيها العمال عن التغيير في مناصب العمل بالمؤسسة فاننا قد سجلنا بعض الحالات الاخرى التي ترتبط بالرتابة و عدم المبادرة و قد يعود ذلك الى تلك الحالات غير المعرضة للتغيير في مناصب العمل ، او الى الاقدمية في مناصب العمل (3) .

ان هدفنا من الاحاطة الموجزة للرتابة كاحدى النتائج الهامة لتقسيم العمل ، هو توضيح مدى تأثير تلك الافة الصناعية على العامل خاصة على استعداداته المهنية و علاقته بالالة حيث انها تؤثر سلبا على نفسية العامل في ميدان العمل و بالتالي على مردوده الانتاجي .

---

1) g.friedmann, problemes humains du machinisme industriel, 23° ed. paris: gallimard, 1946, p123.
2) cite par: ibid, p124.
(3) أنظر الجدول رقم (23) في الملاحق .

- استنتاجات الفصل :

لقد مكن تحليلنا لعنصر تقسيم العمل ، والكيفية التي تم وفقها استخدام اليد العاملة ، من استخلاص ، وتحديد صورة واضحة نسبيا عن خصائص تلك العملية في المؤسسة الصناعية الخاصة تبعا للمنطق ، ومن تلك الخصائص نجد :

- ان عملية تعيين المستخدمين تعبر بصدق عن اختيارات تنظيمية تخدم اساسا الفكرة العامة التي تقود العمل والانتاج بالمؤسسة . فهي تقوم على حركية وتغييرية وفقا للمتطلبات اليومية أو الظرفية للعملية الانتاجية .

غير أن تلك العملية تحفظ لمناصب العمل الاكثر تأهيلا بالمؤسسة مكانة هامة تظهر خاصة في عملية التعيين . فأغلب المستخدمين المعينين في تلك المناصب هم في الوضع أكثرهم تأهيلا وخبرة . في حين يعين العمال الاقل تأهيلا من الاوائل في مناصب عمل ذات متطلبات تأهيلية أقل .

- ان استخدام اليد العاملة تقوم في المؤسسة الصناعية الخاصة على فكرة ضرورة حصول العمال (الذكور منهم) على تأهيل معين في كافة المناصب ، ذلك التأهيل يسمح بامكانية استخدام أغلب العمال في مناصب عمل عدة .

خاصة التكوين الميداني تلك تسمح من جهة أخرى بتجاوز عملية تعيين المراقيل التي يعرفها العمل الصناعي كالتغيب والتغيب العمالي ... على اعتبار أن أغلب العمال الذكور كانوا قد عملوا او يعملون في أكثر من أربعة مناصب عمل .

- أن منصب العمل كما حاولنا تحديده ميدانيا من خلال عينة عملية لمناصب العمل بالمؤسسة ، يظهر وكأنه المكان الاول الذي تتم فيه عملية تكثيف عملية العمل ، واستخدام اليد العاملة في المؤسسة . من ذلك أن مهام كل منصب عمل تتميز بالكثرة والتنوع الى درجة تصبح فيها امكانيات التنقل والاستقلالية والاستراحة قليلة جدا ، وذلك بحكم عبء مهام منصب العمل .

ان خاصية تكثيف مهام مناصب العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة تعتبر بحق من أهم العناصر التي توصلنا اليها ، والتي تكشف لنا أساسا عن كيفية هامة تميز مؤسستنا فيما يخص تقسيم العمل واستخدام اليد العاملة ، حتى وان كانت تناقض أحد المبادئ الجوهرية لتقسيم العمل في مفاهيم العمل الا وهو التخصص .

الفصل السابع :

علاقات العمل ، والنظام الانتاجي : استخدام اليد العاملة وأشكال الانضباط في العمل .

- توطئــــة :

يهتم هــذا الفصـل بدراسـة جانبيـن هاميـن من عمليـة العمـل في المؤسسـة الصناعيـة الخاصـة هما : محيـط العمـل الاجتماعـي الذي نجسـده هنا في عـلاقـات العمـل والاتصـالات ، من جهـة والنظـام الانتـاجـي .

وأهميـة الجـانبيـن تكمـن في أن سير المؤسسـة ليـس فقـط مسألة تقنيـة ، بـل لـه طابـع اجتمـاعي هـام يدخـل في تحليـل آليـات العمـل الصنـاعي . فالمحيـط الاجتمـاعي في المؤسسـة يمثـل في رأي المهتميـن بشـؤون العمـل الصنـاعي ، ومشـاكل العـلاقات الصناعيـة بعـدا أساسيـا في" تحليـل ودراسـة عمليـة العمـل لا يقـل بحـال من الأحـوال عـن الأبعـاد الأخـرى، وتمثـل العـلاقات الاجتماعيـة للعمـل في ذلك المحيـط جـوهر دراستنـا .

ان لأهميـة تلك العلاقـات أن اعتبـر دوبـروي(h.dubreuil)
أن " المشكـل الحقيقـي لا يكمـن في ضبـط العلاقـات بيـن العمال والآلـة بـل بكـل بسـاطـة فيما بين العمـال ." (1)

ويشيـر دوبـروي في قـولـه ذلك الى مختلـف العلاقـات الممكنـة التي يمكنهـا أن تقـوم بالمؤسسـة خاصـة تلك العـلاقات ذات الصبغة الدارجيـة ، التي تقـوم بين الادارة أو رب العمـل وفئـة التنفيـذ ، والكيفيـة التي تتم وفقهـا عمليـة الاتصـال . والأهميـة التي تأخذها مثل تلك العـلاقة تعـود الى كونها تربـط بين فئتي عمـل احداهمـا (الأولى) تتصـدر الهـرم الدارجـي والأخرى تمثـل قاعـدة ذلك الهـرم .

ونحـن في دراستنـا للعـلاقات الاجتمـاعية في المؤسسـة الصناعية الخـاصة ، سـوف نتطـرق الى الاتجـاهين اللذيـن تأخـذهما تلـك العـلاقات احـدهما يـربط العمـال ببعضهـم البعض، والآخـر بهم وفئـة الاشـراف ومنهـا الادارة .

بينمـا يهتـم الشطـر التالي مـن هذا الفصل بمحـاولة تحليل الاشكال

(1) cité par : P.Barbier, progrés technique et organisation du travail, op.cit, pa 256.

الانضباطية التي تسير عملية العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة .
فاذا تعددت المفاهيم حول موضوع الانضباط (النظام الانتاجي ، الرقابة الاجتماعية ، الانضباط في العمل) فانها تصب كلها في هدف واحد وهو الحصول على انقياد العامل ، غير أن هذه النتيجة تتوعد في بعض الأحيان ، في نهاية المطاف بمشاكل اجتماعية للعمل .

وسوف نركز في بسط عنصر النظام الانتاجي في المؤسسة الصناعية الخاصة بناء على نقاط ثلاث :
- العامل الانساني وسلطة المراقبة في المؤسسة
- الطرق الانضباطية في العمل المرتبطة بحوافز الانتاج
- القانون الداخلي والانضباط العمالي .

1 - علاقات العمل في المؤسسة :

قبل البدء في تحليل شبكة العلاقات وتأثيراتها المختلفة في المؤسسة ، ارتأينا أن نشير الى الغموض النسبي الذي يكتنف مصطلح علاقات العمل .

فحتى وان تفادينا الدخول في نقاش اختلاف التسميات بين المدرسة الانجلوساكسونية (علاقات صناعية) والفرنسية (علاقات العمل) ، فاننا نصادف اختلافا أخر يخص علاقة علاقات العمل بالعلاقات الانسانية : اذ يعمد في كثير من الأحيان استعمال مفهوم العلاقات الانسانية على اعتبار أن علاقات العمل هي في الواقع علاقات انسانية ناتجة عن تواجد فاعلين اجتماعيين في ميدان العمل ، ولتبيان الطابع الانساني لعلاقات العمل في المؤسسة أيضا .

غير أن مفهوم العلاقات الانسانية ، يتصل باسهامات علماء النفس ، وعلماء النفس الاجتماعي ، يرتبط بفكرة البحث عن تحليل الحوافز ذات الصبغة الانسانية للعمل ، والسلوكات وردود الافعال الناتجة عن علاقات الانسان بالعمل (1) .

ان هذا المفهوم (علاقات العمل) والطابع الانساني الذي ينطوي عليه يتناسب مع الفكرة القائلة - والتي أصبحت في يومنا هذا مسلمة - على أن سير مصنع معين ليس فقط قضية كفاية تكنولوجية

(1)cf: j.noussbaum,les relation du travail,op.cit,p4

وسائل الانتاج ، أوعموما قضية بحتة ، بل أنه " قضية انسانية" وعلاقات اجتماعية . فالبعد الانساني ،على اختلاف عناصره (علاقات عمل ، تعبئة العمل ،علاقات السلطة ، طرق استخدام اليد العاملة . . .) يعد محورا تحليليا من الأهمية بحكات في ذلك السير .

فالدراسات الشهيرة حول العلاقات الانسانية أظهرت المكانة التي يتبوؤها " المناخ الاجتماعي " داخل المؤسسة ، وتأثيره في مردودية العمل ، وتشكل علاقات العمل المنسجمة في المؤسسة أحد الجوانب الهامة لذلك المناخ .

ان أهمية هذا العرض المختصر لمفهوم علاقات العمل يكمن في كونه يبرز المكانة والبعد الأساسي لذلك العنصر في عملية تنظيم العمل . وسوف نعمد في بحثنا الى التعرض الى شكلين هامين لعلاقات العمل الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الخاصة هما :

- العلاقات الاجتماعية للعمل فيما بين العمال
- علاقات العمال بالاشراف

11- العلاقات فيما بين العمال :

لقد بينت لنا المعطيات الميدانية (كمية وكيفية) حول العلاقات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الخاصة أن الانسجام والوحدة هما السمة الرئيسية لتلك العلاقات فيما بين عمال المؤسسة وتخص هنا عمال التنفيذ :

جدول رقم (   ) يبين درجة علاقات العمال فيما بينهم حسب الجنس

درجة العلاقة / الجنس	حسنة ك	حسنة %	مقبولة ك	مقبولة %	سيئة ك	سيئة %	المجموع	%
رجال	21	100،0	--	—	—	—	21	100،0
اناث	18	90،0	2	10،0	—	—	20	100،0
المجموع	39	95،1	2	4،9	—	—	41	100،0

ودرجة العلاقات الاجتماعية للعمل فيما بين العمال تظهر في أوجه وصور عديدة منها الاتصال في ميدان العمل خلال أوقات الراحة

أو الخروج و صور التالف و المعاشرة التي تبدي أهمية خاصة في حالة هذه المؤسسة فهي تحدد حسب رأينا و ما لاحظناه، أهم صور علاقات العمل فيما بين العمال ، و أبلغها تعبيرا و تجسيدا .

و تلك الصورة تظهر خلال مناسبات أخرى أيضا خارج ميدان العمل كالاعياد ، المرض أو الوفاة ، حيث يتمسك أغلب عمال المؤسسة بمبدأ التضامن و التعاضد الاجتماعي .

و تعود في نظرنا تلك الدرجة التي بلغتها العلاقات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، الى تلك الفكرة لدى العمال بأن أرباب الصناعة الخاصة هم مستغلوهم "و اكلو عرق جبينهم " ، و عليه فعليهم ، حسب تلك الفكرة ، التماسك و التوحد لمواجهة "جشع" هؤلاء الارباب .

و وراء هذه الفكرة في الواقع الكثير من العناصر أهمها ذلك الجو السياسي - الاقتصادي و الاجتماعي الذي ساد المجتمع الجزائري لمدة طويلة و الذي يهم بشكل واضح التشكيلة الاجتماعية الجزائرية .

" فا لشعبية " التي لازمت فترة التأميم و التصنيع ، و المواقف السلبية لوسائل الاعلام تجاه الصناعيين الخواص ، و اعتبارهم مستغلين ، قد أدت بلا شك الى تشكل مثل تلك الافكار لدى الطبقة الشغيلة الوطنية .

كما أن الاختلاف في منطق الانتاج ، و كيفيات استخدام اليد العاملة في القطاعين الصناعيين الخاص و العام ، و اعتبار العمل من قبل هذا الاخير كوسيلة للتوزيع أثرت بشكل مباشر أو غير مباشر ، في نظرة العمال الى العمل في القطاع الصناعي الخاص .

و وفق ذلك ، فاننا أمام علاقة واضحة نسبيا بين الشكل القانوني للمؤسسة (قطاع خاص) و نموذج العلاقات القائمة بين عمال المؤسسة التي كما أشرنا الى ذلك انها تتميز بالتماسك و التعاضد و روح الوحدة .

و ان كانت تلك المتغيرات التي تعرضنا اليها تبدو خارجة عن اطار المؤسسة ، ترتبط أكثر بالجو الاجتماعي ككل ، فان الاقدمية في

العمل التي تميز عمال المؤسسة الصناعية الخاصة تدخل كطرف تحليلي ، فشلاه الاقدمية لا يمكن لهما الا أن تعمل على توطيد ذلك التماسك و التآلف فيما بين عمال المؤسسة .

1.2ـ علاقات العمال بالاشراف:

و هي وجه أخر لبنية العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية ذات التأثير الشديد على الفعالية في المناخ الاجتماعي للمؤسسة و بالتالي في معنويات العمال .

فمهمة الاشراف تبدو في هذا الاطار شديدة الحساسية ، تتطلب ايجاد التلاؤم المناسب لعلاقة المشرفين بقوة العمل من أجل المحافظة من جهة على معنوياتهم ، من جهة أخرى تفادي مشاكل العمل الناتجة عن توتر تلك العلاقات .

و المعطيات الميدانية لعلاقة العمال بالاشراف تظهر أنها حسنة غير أن تلك المعطيات تخص فئة الاشراف المباشر في المؤسسة و هم رؤساء فرق العمل و رؤساء مصلحة الصيانة أي الذين يدخلون في علاقة اشراف مباشر مع فئة التنفيذ .

جدول رقم (   ) يبين علاقة عمل التنفيذ بالاشراف :

العلاقة / الجنس	حسنة ك	حسنة %	مقبولة ك	مقبولة %	سيئة ك	سيئة %	المجموع	%
رجال	18	85,7	03	14,3	—	—	21	100
اناث	17	85,0	02	10,0	01	5,0	20	100
المجموع	35	85,4	05	12,2	01	2,4	41	100

فعدا عامل واحد فقط صرح بسوء علاقته بالاشراف فان الأغلبية الساحقة من العمال الذين شملهم الاستجواب تتراوح درجة علاقتهم بالاشراف بين الحسنة و المقبولة " (97,6 %) و ذلك لكون المشرفين

المباشرين يشغلون مكانه دنيا في السلم الدراجي للمؤسسة و أقربهم اليهم .

غير أن تلك العلاقة تبدأ في التأزم و الانحطاط الى درجة السوء كلما بحثنا في علاقة أولئك العمال بالفئة الدارجية الواقعة فوق الاشراف المباشر ، وفق ذلك يمكن التمييز في المؤسسة الصناعية الخاصة ، بين شكلين . العلاقة العمال بالاشراف و الادارة :

ـ علاقة العمال بالاشراف المباشر (رؤساء فوق العمال رؤساء مصلحة المبيانة) الذين هم في علاقة اشراف مباشرة و مستمرة مع التنفيذ .

ـ علاقة العمال بالادارة التي تعتبر هما اشراف غير مباشر (المدير العام ، المديرين ، مدير الموارد الانسانية ، رئيس المستخدمين) و التي تظهر بشكل مباشر في حالة مشاكل العمل و بالتالي فان أشرافها غير دائم .

فعلاقات العمل الاجتماعية كمظهر من المظاهر الاجتماعية للعمل الصناعي ترتبط بالسلم الدارجي للمؤسسة . وقد كتب بومقارتن (baumgarton) عن العلاقة بين العامل و المستخدم يقول «كاي كائن انسانى فان العامل يحسن بالحاجة الى السعادة ويبحث عن الفرح ويتفر المشقة و هنا يكن الاتجاه الانسانى العميق (...) و اذا كان وجوده المادى يقف على المستخدم فانه مدعو الى اعتبار هذا الاخير كشخص يساعده في الحصول على تلك السعادة أو على النقيض يحجبها عنه»(1).

فالعامل النفسي ـ الاجتماعي عامل اساسي في ميدان العمل يكون ايجابيا حينما يحس العامل بالسعادة و الاعتبار و يصبح نقيضا و سلبيا كلما تدهورت علاقات العمل و الاتصال في المؤسسة و احس العامل بالتالي بعدم الاهتمام بمصالحه الانسانية و هذا ما يولد لديه احساسا داخليا يحبط معنويته و يخفض من رغبته في العمل .

فالاشراف ليس علاقات عمل اجتماعية او نظاما لرقابة عملية العمل فقط انما ترتبط ايضا بالمناقشات الجماعية حول ما يخص العمل و المشاركة في اتخاذ القرارات و هنا تلعب الاتصالات في العمل دورا في تلك المناقشات .

---

(1) boumgarten(fr),psychologie et facteur humain dans l'entreprise paris:bibliotheque professionnelle et sociale,1946,p 46.

1 . 3 — الاتصالات ، و مبدأ الحوار في المؤسسة :

يقصد بالاتصالات عملية نقل الاوامر و التعليمات من الادارة الى العمال أو العكس(1) وفق هذا التعريف فان عملية الاتصال في الوقت الحالي ، عكس ما كانت في عهد الادارة القديمة نشاط ذو اتجاهين قد يكونان متكاملين او متعارضين .

و نموذج الاتصال في المؤسسة الصناعية الخاصة ينحصر في اتجاهين :

— اتصالات نازلة تشكل فيها المستويات العليا نقطة الانطلاق ، و المستويات الدنيا (السفلى) اخر محطاتها أي من الادارة الى العمال مرورا بمختلف المستويات الدارجية للمؤسسة وتلك الاتصالات تتمثل في اوامر و تعليمات تخص عموما عملية الانتاج ، و توزيع اليد العاملة . . وتنقسم تلك الاتصالات الى اتصالات تخص مسائل تقنية و اخرى تمس قضايا العلاقات الانسانية ، وقد تكون تلك الأوامر و المعلومات مكتوبة او شفوية :

— الاتصالات الصاعدة (من العمال الى الادارة) وهوالنموذج الذي تتميز به الادارة الصناعية الحديثة . ومن مزايا هذا النموذج انه ينمي لدى الفرد العامل روح الاعتبار الناتج عن التفاهم و التعاون الذي قد يسود الاتصالات .

غير ان الملاحظة التي يجب تسجيلها هي ان ادارة المؤسسة الصناعية الخاصة لاتفتح المجال دائما للاتصال و الحوار حول مشاكل العمل بشكل منتظم أي ضمن قنوات اتصال دائمة بل ان تلك الاتصالات لا تظهر عموما الا في حالة حدوث مشاكل عمل تتم عن طريق النقابة العمالية .

من خلال خصائص الاتصال بالمؤسسة تتشكل لديها خيوط اخرى للفصل القائم بين العمل الفكرى الاداري (الذي هو من اختصاص ارباب العمل) و عمل التنفيذ الذي يعود الى العمال باعتباره اخر حلقة في السلم الدراسي للمؤسسة .

ذلك الفصل اذن يحول دون وجود علاقة اتصال دائمة و مستمرة و تعيق في كثير من الأحيان كل محاولات تشكيل اتصالات صاعدة . و بالمقابل فان الاتصالات النازلة تشهد اختلالات في التطبيق و انقطاعات في علاقات الاتصال و العمل (توقف او اضراب عن العمل) .

---

(1) نقلا عن محمود المولى علم الاجتماع في العمل الصناعي ، طرابلس الدار العربية للكتاب ، 1984 ، ص 153 .

عبر ان حالة النزاعات الجماعية و حتى الفردية تؤدى الى عملية الحوار بين ممثلي العمال (النقابة) و الادارة. فابرز سمات المؤسسة الصناعية الخاصة فى الجزائر توسيع قاعدة التفاوض و الحوار حول المشاكل العمالية، و التي تؤدى فى تطورها وفى غالب الاحيان، الى مستويات ايجابية من الروح المعنوية ، على الرغم من ان ذلك الحوار يتم فى ظروف صراع و اختلاف.

ووراء نجاعة الحوار فى المؤسسة الصناعية الخاصة التمثيل العمالى الشرعى ، و تقنين مبدأ التفاوض و المطالبة العمالية و حتى الاضراب. و من مزاياها تلك الممارسة ابراز و اظهار كلما يحدث ، او يشكل بالنسبة للعمال و بالتالى للعمل مشاكل قد تعكر السير الحسن لعملية العمل و الانتاج .

2 ـ الانضباطية في العمل و النظام الانتاجي :

ان كل عملية تنظيم عمل تتطلب بالضرورة اطارا من الرقابة يسمح بحسن سيرها ، فالانضباط الذي تنطوي عليه عملية الرقابة تعتبر دوما شرطا ضروريا و اساسيا للسير الحسن لسيرورة العمل بل تعد الرقابة في نظر دوقود مار (J.p de Gaudemar .) الشكل الاساسي الارتابي ، يعادل في اهميته الرقابة عن طريق الاجر .. فهي تحكم المجال و الزمنية الداخلية للانتاج، مجال المشغل و المصنع و زمنية يوم أو منصب العمل . (1)

غير ان عملية الرقابة في المؤسسة تقوم في الواقع ، على مبدأ تقسيم العمل، و دارجية السلطة التي هي نتاج لذلك التقسيم ، و يقوم تقسيم المؤسسات عموما الى وحدات تتجزأ هي الاخرى الى وحدات صغيرة،ترتبط فيما بين هذه الوحدات المختلفة المتكونة علاقات دارجية سلطوية تشكل في نهاية المطاف ما يعرف بهرم السلطة .

ان هرمية السلطة في المؤسسة و الانضباط و التي تفرزه، تظهر كشرط ضروري لإحالة العامل الاجتماعي على العمل ، فهي تفرز فئات سلطاوية أو مستويات دارجية عدة ، تعد فئة التنفيذ اكثر الفئات خضوعا تبعا لوضعيتها في ذالك الهرم ، و في الخط الدارجي الذي يعتبره فايول (Fayol) بانه سلسلة الرؤساء التي تبدأ من السلطة العليا و تنتهي بالاعوان الدنيا .(2)

فوظيفة الرقابة و الانضباط في العمل اساسيتان اذن فمنذ عملية العمل ، يماثلهما كارل ماركس بأوامر الجنرال في ساحة القتال » (...) في ساحة الانتاج تصبح اوامر الرأس المال منذ الحين لا غنى عنها ، تماما مثلما لا غنى عن أوامر الجنرال في ساحة القتال .

(1)cf:J.p de gaudemar,l'ordre et la production,naissance et formes de la discipline d'usine,paris:dunod,1982,p 10.

(2)d'aprés:alain alcouffe,pouvoir et entreprise,université de gronoble:service de reproduction de these,1976,p 121.

و يضيف ماركس أن ادارة عمال المؤسسة تصبح استبداديا بالضرورة و تنمو الاشكال الخاصة لهذا الاستبداد كلما نما التعاون (1) .

و ان كنا قد أسلمنا بضرورة الانضباط بل و اعتبارها حجر الزاوية لكل عملية عمل ، فان الامر يتعلق أيضا بايجاد أفضل طريقة للتوفيق بين المنطق السيير لعملية الانتاج و ضرورة الاحتفاظ بعلاقات عمل مع مختلف الفئات التي تخص عملية العمل .

فالرقابة و سلطة التسيير و الانضباط في المؤسسة كعناصر هامة لتنظيم العمل تعد عملية معقدة تجد تجاعتها في البحث عن طرق التوليف بين الجوانب المختلفة لعملية العمل كالأجر ، والعمل ونتيرة العمل ، علاقات العمل ... كما أنه نتيجة لذلك التعقيد أن أخذت الرقابة أشكالا مختلفة نجملها في شكلين أساسين :

- الرقابة عن طريق الاشراف .
- الرقابة بواسطة الحافز المادي .

ان تعرضنا و تحليلنا للانضباط و النظام الانتاجي في المؤسسة الصناعية الخاصة نابع من كونهما يحتلان مكانة هامة في التنظيم العامل ، اذا يمكن الجزم هنا خاصة في حالة القطاع الصناعي الخاص بانه لا يمكن دراسة سيرورة تنظيم العامل دون دراسة عنصر الرقابة كعامل اساسي في نمط الانتاج الرأسمالي .

وتلك الاهمية التي تحتلها الرقابة في عملية العمل تستمد في الواقع من نمط الانتاج الذي يديرها و بالتالي فانها تعبر من الوجه الاخر عن كيفية معينة لاستخدام اليد العاملة ، فهي تاخذ في حالة مؤسسات القطاع الصناعي الخاص طابعا مميزا الى حد اعتبارها محور توليف وسائل العمل بقوة العمل بيد أن أشكال الرقابة المختلفة و درجة استعمالها العقلاني تظهر في حالة القطاع الصناعي الخاص تباينا و ذالك تبعا لاهمية المؤسسة وحجمها ودرجة تنظيمها ودارجيتها (2)

(1) كارل ماركس ، نقد الاقتصاد السياسي ، الجزء الثاني ، القسم الاول ؛ ترجمة محمد الخيتان ، بيروت : منشورات مكتبة المعارف ، (د . ت) صفحة 467 ؛ ص 468

(2) cf:aardes,etude industrie privée,v:3,les facteurs humains de la production,p 85.

بالمؤسسات الصناعية الخاصة الكبيرة الحجم، و بالتالى ذات الهرم الدارجي المنظم و الواضح نسبيا تأخذ عموما اشكال رقابة اكثر حدة "و اكثر تنظيما من المؤسسات الصغيرة أو المتوسطة الحجم .

فاشكال الرقابة و الانضباطية فى العمل ، فى القطاع الصناعى الخاص، تتناسب أو تتطابق الى حد كبير مع درجة و مستوى تنظيم عملية العمل فى المؤسسة التى قلنا عنها فى السابق انها تعكس حجم المؤسسة :

2ـ1ـ اشكال الرقابة ، و عملية الانظباط فى المؤسسة الصناعية الخاصة :

يختلف اشكال الرقابة من المؤسسة الى اخرى ، ومن منطق انتاجى الى اخر تبعا لاختلاف درجة مكننة وسائل انتاجها وطبيعة منتوجاتها . . .

وتتصل الاشكال المعروفة فى المؤسسات الصناعية الخاصة بعاملين أساسيين : عامل انسانى، و عامل مادى يرتبط الاول بعلاقات العمل و الاشراف، و التالى بالاجر و الحافز المادى .

ـ كشف الانتاج : حيث يجرى العامل تبعا لعدد الوحدات المنتجة فى وقت عمل معين ، وهذه الطريقة وان كانت تشكل حافزا ماديا على الانتاج، فانها تعتبر من جهة ثانية و سيلة المراقبة العمال و دفعهم للزيادة من انتاجيتهم (1).

الا ان استخدام تلك الوسيلة يتطلب تحليل منصب العمل واستخلاص خصائصه لكي يمكن اقامة تقييم موضوعي نسبيا لمعدل المكنأ فأة الواجب منحها .

كما أن استخدام كشف الانتاج كوسيلة للمراقبة يفترض أن يكون نشاط العامل المخصص في مهمة معينة دقيقا نوعا ما ، و بسبب تلك المشاكل التي يفرزها تطبيق وسيلة كشف الانتاج ، أن تبناه القليل من المؤسسات الصناعية الخاصة تلبث 17٪ المؤسسات ذات الحجم الكبير (+50 عاملا)و 3،5٪ من المؤسسات الصغيرة الحجم (5ـ9 1 عامل) .

اما اشكال المراقبة التي تتصل بالوسائل الاساسية في المؤسسة الصناعية الخاصة فان دراسة الصناعة الخاصة تجملها في (2)

ـ علاقة روساء العمال او روساء فرق العمال بالعمال ، وتواجد اولئك المشرفين تجعل العمال اكثر انضباطا وجدية في العمل على الرغم من غياب حسابات محددة .

(1) cf:ibidem .
(2) cf:ibid,pp 86,87.

للوحدات الا نتاجية الواجب انتاجها .

ـ تحديد عدد الوحدات الا نتاجية الواجب انتاجها من قبل العامل في خلال زمن معين .

ـ المراقبة التي تتم من قبل رب العمل نفسه ، او من قبل احد الاعوان غير المأجورين ترتبطهم برب العمل علاقة شخصية او قرابية و هو شكل يخص كثيرا مؤسسات ذات الحجم الصغير (76 4 %).

ان الغرض من هذا العرض لأشكال المراقبة في القطاع الصناعي الخاص هو الربط بين اشكال الرقابة في المؤسسة(ميدان بحثنا) و بين تلك الأشكال المعروفة في المؤسسات الصناعية الأخرى ، و القيام من جهة اخرى بتحليل شامل لمفهوم الرقابة في القطاع الصناعي الخاص ماهيته و خصائصه .

و يمكن التأكيد من الآن على المؤسسة الصناعية الخاصة التي اجرينا فيها بحثنا الميداني تعرف شكلين اساسيين لرقابة و الانضباط في العمل احدهما يتصل بالجانب الانساني السلطوي و الآخر بالجانب المادي .

2 . 1 . 1 ـ العامل الانساني في عملية الانضباط :

هذا العمل مترتب عن مبدأ دارجية السلطة في المؤسسة حيث يحتل المدير العام أو مالك المؤسسة أعلى الهرم .

و اذا كانت وظائف المدير العام هي المعاينة و ليست المراقبة المستمرة للعمل ، فان وظيفة المراقبة في المؤسسة تقع على عاتق المشرفين المباشرين على الانتاج باعتبارهم آخر محطة دارجية في الهرم ، و وظيفتهم تلك مستمرة و دائمة ، في حين أن الممارسة من قبل الاداريين بشكل عام دورية و فجائية غرضها معاينة السير الحسن لعملية العمل و مدى تطبيق الاوامر و القرارت الادارية في الميدان .

و فئة المشرفين المباشرين في المؤسسة الصناعية الخاصة تتكون من رؤساء مصلحة الصيانة ، و رؤساء فرق العمال ، يتوزعون على المشاغل الثلاثة للمؤسسة بالكيفية التالية :

ـ رئيس مصلحة الصيانة و رئيس فرق العمل في المشغل الاول .

ـ رئيس مصلحة الصيانة و رئيس فرق العمل في المشغل الثاني .

ـ أربعة رؤساء فرق العمل في المشغل الثالث .

و يلاحظ من خلال توزيع الاشراف على المشاغل الثلاثة يعادل مشرفا واحدا لكل ستة عمال تقريبا . و حتى ان كان معدل الاشراف على العمال في المؤسسة الصناعية الخاصة أقل مما عليه في مؤسسة القطاع الصناعي العمومي ، فانه أكثر فعالية .

ليس بوسعنا أن ندخل في هذا الاطار في مناقشات منطق الانتاج الذي يسيير كل منهما ، لكننا نقول أن فعالية عملية الاشراف في المؤسسة الصناعية الخاصة ترتبط حتما و مبدئيا بمنطق المردودية الذي يديرها وبالتالي مع الممارسات التنظيمية و الانضباطية التي ينطوي عليهما . فالاشراف اذن في المؤسسة الصناعية الخاصة تجسيد لذلك المنطق الذي يظهر من خلال الممارسات الرقابية التي يتسم بها تنظيم عمليه العمل و استخدام اليد العاملة . من ذلك أن المهمة الاولى و الاساسية للاشراف هي الحفاظ على السير الحسن للعملية الانتاجية .

ففي مضمون منصب العمل - كما تم اقراره من قبل الادارة - لاحظنا أن التأكيد منصب بشكل خاص على الاشراف على عملية الانتاج ، و تسيير و مراقبه المستخدمين ، من خلال الصلاحيات التي يتمتعون بها .

و عليه فان فئة الاشراف في المؤسسة تعد في نظرنا المحور الذي تقوم عليه عملية الانتاج .

و قد دلت بحوث رنسيس ليكارت (R. likert) المعروفة و التي تناولت موضوع القيادة و الاشراف في تنظيمات العمل ، و دورها في عملية الانتاج ، على وجود نموذجين للاشراف :

- الاشراف الموجه للعمال .
- الاشراف الموجه للانتاج .

فالنموذج الاول يهتم أكثر بشؤون العمال على اعتبار أن وظيفه الاشراف لدى ليكارت أنما هي وظيفة اجتماعية و نفسية ، قبل أن تكون مهمة ادارية رسمية ، و هي وظيفة تعاكس مبدئيا النموذج الثاني للاشراف الذي يهتم أساسا بالانتاج و أداء العامل و انجازه للعمل.(1)

(1)- نقلا عن : محمود عبد المولى ؛ علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، مصدر سابق ، ص 89 .

و اعتمادا على نموذجي ليكارت للاشراف ، يمكن أن نميل الى القول بأن الاشراف في المؤسسة الصناعية الخاصة هو من نموذج الاشراف الموجه الانتاج غرضه الدائم المراقبة و العمل على انظباط العمال في مناصب عملهم .

و بناء على ما ذهبنا اليه فان بين الاشراف و معدلات الانتاج في المؤسسة الصناعية الخاصة علاقة تحديد نسبية.فما الاشراف الدائم و المراقبة المستمرة للعمال لا يمكن له الا أن يفضي الى نتائج انتاج هامة حتى و أن نعيد التأكيد في هذا الاطار على الاشراف و المراقبة الانسانية ليس العامل الوحيد في مردودية العمل . غير أن توضيح تلك العلاقة بين الاشراف و معدلات الانتاج في المؤسسة الصناعية الخاصة يرتكز في نظرنا ، على الاجابة عن تساؤل أساسي يتمحور حول الاسلوب المميز لعملية المراقبة في تلك المؤسسة . وليس الغرض من الاجابة عن التساؤل البحث أو استخلاص " نموذج مثالي " للفعالية الانتاجية ، بل نهتم بالمراقبة و الاشراف على العمل كعنصر أساسي في عملية تنظيم العمل في المؤسسة ، و بالتالي كعنصر تحليلي للكيفيات المميزة لاستخدام اليد العاملة

و للاجابة عن ذلك التساؤل يتوجب علينا دراسة علاقة القائمة بين رؤساء فرق العمل ، ورؤساء مصلحة الصيانة .

و قد قلنا فيما سبق ان علاقات العمال بالاشراف هي علاقة جيدة و بالتالي فان العمال يحافظون دائما على المعيار الاجتماعي في علاقاتهم بالاشراف ، التي تظهر من خلال عملية الاتصال التي تتم فيما بينهما .

غير ان درجة العلاقات تلك لا تنفي وجود نظام انتاجي ، و انضباط في العمل ، و بالتالي لا يمكن التمييز في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة بين المؤشرين ، درجة العلاقات ، و النظام الانتاجي و يمكن فهم هذه الوضعية اذا ما أخذنا بعين الاعتبار :

- وضعية فئة المشرفين باعتبارهم قبل كل شيئ عمالا بالمؤسسة ، التي تحدد علاقات العمل .

- المنطلق الانتاجي الذي يميز المؤسسة الصناعية الخاصة، الذي يتطلب نظاما انتاجيا و انظباطا في العمل ، و المشرفون نظرا لمكانتهم في السلم الدارجي

يتأثرون و يستجيبون لسياسة الادارة و توجيهاتها و الضغوط التي يفرض عليهم من المستويات التنظيمية العليا ؛ و هذا يعني ان اسلوب الاشراف في مثل ذالك المنطق يتأثر بشكل كبير بالبناء التنظيمي القائم الذي يتماثل الى حد ما مع الشكل " الضيق الطويل " الذي ميزه به كل من مور (Moor) وقاردنير (Gardoner) البناء التنظيمي ، يتسع الاشراف كلما هبطنا في السلم الدارجي .(1)

ذلك المنطق الذي يتخذه الاشراف يتنافى مع كل تلك الطرق المستعملة لتضييع في أوقات العمل كالذهاب و الاياب داخل المصنع أو الورشة ، و التحدث الذي يمكن ان يؤثر في عملية الانتاج ، ووتيرة العمل يتباها العامل، أو المساعي المختلفة التي قد يستغلها العمال كذريعة للاتصال للادارة في أوقات العمل : ... (*)

ليست عملية الانضباط في المؤسسة الصناعية الخاصة ، وقفا على مؤشر الاشراف و العلاقات الاجتماعية ، بل تقوم أيضا على عوامل اخرى ، لا تقل اهمية عن الاولى ، اساسيه لفهم الاسس التي يقوم عليها النظام الانتاجي تلك العوامل نصيغها في عبارة " العوامل المادية للانضباط " و نحددها في مكافأت المردود الفردي .

2-1-2- العامل المادي للانضباط : عامل الاستقطاب و الانضباط

يمكن اعتبار العوامل المادية كالطرف الثاني الذي يدخل في عملية انضباط العمل ، فاذا كان العامل الانساني أمرا ضروريا فان المكافأت أو الحوافز المادية للانتاج تهدف الى رفع من معنوية العمال ، و ارتفاع الانتاج من جهة ، و الحفاظ - حتى و لو كان ضمنيا - على الانضباط العمل من جهة اخرى .

- المكافأة الفردية كنموذج للمكافأت الممنوحة تأخذ في حالة القطاع الصناعي الخاص عموما و المؤسسة الصناعية الخاصة ، مركزا و مكانة مميزة فهي تعبير عن ذلك المنطق المسير للانتاج ، تأخذ محتوى رأسماليا يتناسب مع المفهوم التايلوري للانتاج و الحوافز المادية .

---

(1) - نفس المرجع السابق صفحة : ...

(*) - على الرغم من أن المؤسسة مكونة من ثلاثة مشاغل منفصلة بعضها عن البعض الا بلاحظ كل تلك "الحركة الدائبة" والذهاب و الاياب الذي يخص مؤسسات عمومية بل يعتقد المار من هناك أن المؤسسة ليست في حالة نشاط .

ان تلك المكانة تابعة في نظرنا ، من الفكرة الاساسية للنظرية التنظيم العلمي للعمل ، والتي مفادها أن أي شخص في المؤسسة لا ينتج واقعيا ما يمكن أن ينتجه . وهذا الكبح الانتاجي يرتبط بفكرة سائدة لدى العمال والتي تعتبر أن أية زيادة في الانتاج تؤدي بـرب العمل الى المطالبة بدون مقابل، بزيادة أكبر للانتاج وعليه فان تلك المكافأة التي تأخذ بعين الاعتبار المردود الفردي ، تعتبر وسيلة لقلب تلك الحالة من التفكير(1)

غير أن ذلك النوع من المكافآة يتلائم كثيرا مع تلك المؤسسات التي تتميز مناصب عملها ، وسيرورة انتاجها ، باستقلالية نسبية بعضها عن البعض ، حيث يسمح ذلك بامكانية تقدير المجهود الفردي كما هو الحال بالنسبة للمؤسسة التي أجرينا فيها بحثنا الميداني .

وطريقة التحفيز الفردية متبعة في غالب ال[illegible]سسات على اختلاف مجتمعاتها (الرأسمالية ، الاشتراكية) ، ومنطق انتاجها ، فان أهميتها كحافز تظهر في المؤسسات التي يسيرها منطق الانتاج الرأسمالي ، حيث تعتبر (تلك الطريقة) كوسيلة هامة وجوهرية في الرفع من الانتاج من جهة، والزيادة في أجر العامل من جهة أخرى .

من تلك الاهمية التي تكتسيها العلاقة بين الحافز الفردي (مكافأة المردود الفردي) في الزيادة من الانتاج ومن الاجر ، تتجلى مكانة ذلك الحافز في عملية انضباط العامل في العمل . فالعامل مدعو أن يواظب على عمله لكي يتحصل على تلك المكافأة ، وتبرز تلك المكانة في قول ذلك العامل على الآلة الضاغطة الذي يصرح على أن أول ما يلاحظ في قسيمة الاجر هي المكافأة الفردية .

fiche de ...ement

وفي حساب مكافأة المردود الفردي يعد كشف الانتاج ( ) وسيلة لضبط تلك المكافأة ، ووسيلة أيضا لملاحظة مدى انضباط العامل في منصب عمله .

ولدراسة مكانة ومدى تأثير الحافز النقدي الفردي في المؤسسة الصناعية الخاصة ، والاهمية التي يوليها له أرباب الصناعة الخاصة تساءلنا أساسا عن المعدل الذي يأخذه ذلك الحافز من الاجر ،

(1) cf:p.jardillier,organisation humaine du travail,coll:quesais-je? paris:p.u.f.1973,p 10.

وفي أي اتجاه يتطور، محاولين في النهاية تحليل العلاقة القائمة بين العمال، و الحافز الفردي كعنصر يدخل كطرف محلل في الانضباط و النظام الانتاجي بالمؤسسة .

2.1.2.1 - المكافأة الفردية و الاجر العمالي :

تختلف مكافأة المردود الفردي الممنوحة للعمال في المؤسسة الصناعية الخاصة بها الاختلاف خصائص مناصب العمل، و الخصائص التقنية لوسائل الانتاج . وفي عرضنا لعلاقة المكافأة والاجر نعمد الى التركيز على بعض مناصب العمل التي نعتبرها هنا مناصب تمثيلية للمشاغل الثلاثة .

و الهدف من عرض تلك المعطيات الاحصائيه، و ربط الجزء المتغير من الاجر (المكافأة الفردية) بالجزء الثابت (الاجر الاساسي) هو ابراز المكانة التي يحتلها الحافز الفردي في عملية الانتاج، من الوجهة التي يعد في آن واحد حافزا على زيادة المردود، و عاملا لانضباط العمال نظرا لأهميته في الاجر (1) من ذلك أن تلك المكافأة تصل في منصب التحبير الى 62،1 % في منصبي التعليب و التركيب، و تقل في منصبي انتاج الجزء السفلي للسيالة و صناعة الانابيب الحبرية الى 36،1 % و 36،4 % على الترتيب .

ان كانت تلك النسب تهتم بالعلاقة بين الحافز الفردي و الاجر في أعلى تقديراته و التي قد لا يصل العامل، مهما كانت أهمية المكافأة الى بلوغ تلك المستويات، فان نعمد، في دراسة أهمية مكافأة المردود الفردي و علاقتها بالانضباط في العمل، في التقديرات المتوسطية لكي نتوخى الموضوعية و تأخذ بعين الاعتبار قدرة و درجة تحمل العامل .

وتلك التقديرات المتوسطية تتراوح في المشغلين الاول و الثاني بين 23،6 % و 29،5 % وفي تصل المشغل الثالث (المرحلة الاخيرة من سيرورة الانتاج) الى حد 37،5 % في منصب التعليب .

(1) أنظر ملحق خاص بجداول المكافأة الفردية لمختلف مناصب العمل لفئة التنفيذ في المؤسسة .

جدول رقم (19) يبين توزيع مكافأة المردود الفردي الشهرية لبعض مناصب العمل ، وعلاقتها بالاجر .

الوحدة (د ج)

	المشغل الاول		المشغل الثاني		المشغل الثالث	
	آلة التحبير	%	صانعة الانابيب الحبرية	%	آلة بيون	%
كيس	—	—	—	—	—	—
كيسان	—	—	—	—	—	—
ثلاثة أكياس	—	—	—	—	200	11،1
أربعة أكياس	250	14،0	—	—	350	19،4
خمسة أكياس	300	16،7	500	22،7	450	25،0
ستة أكياس	500	27،8	600	27،3	550	30،6
سبعة أكياس	700	38،9	700	31،8	650	36،1
ثمانية أكياس	800	44،4	800	36،4	—	—
المتوسط	525	29،2	650	29،5	425	23،6

ثالثاً : انتاج القسم البيغليسي ب 45 (SECTION B45)

جدول رقم (20) يبين توزيع مكافأة المردود الفردي الشهرية في المشغل الثالث ، وعلاقتها بالاجر .

الوحدة (د ج)

	التركيب (ب45)	%	التعليب	%
4500	150	9،3	—	—
5000	200	12،4	—	—
8000	600	37،3	—	—
9000	700	43،5	200	12،4
10،000	800	49،7	250	15،5
11000	900	55،9	350	21،7
13000	1000	62،1	400	24،8
15000	—	—	600	37،3
18000	—	—	900	55،9
20،000	—	—	1000	62،1
المتوسط	575	35،7	500	37،3

ويلاحظ اختلاف في نسب مكافأة المردود الفردي من مشغل الى أخر و ارتفاعها على الخصوص في المشغل الثالث ، وهذا عائدا الى اختلاف خصائص العمل في مناصب المشاغل الثلاثة . فاذا كان العمل في المشغلين الاول و الثاني تصف آلي و آليا ، على أي حال يعتمد على الالة فان جل مناصب العمل في المشغل الثالث (عدا منصب آلة الجمع) مناصب يدوية يعتمد بالتالي على أليدوي الفردي و على السرعة في تنفيذ العمل .

و القاعدة التي تم وفقها اعداد جداول مكافأة المردود الفردي ، تقوم على ملاحظة مدى قدرة العامل على الانتاج في كل منصب عمل في المتوسط و اعتبار متوسط الانتاج ذلك ، كقاعدة أساس تبدأ منه حسابات المردود و المكافأة ، حيث تنعدم تلك المكافأة الفردية اذا ما انحط الانتاج الى أقل من الحد الادني .

ولأننا أسهبنا في عرض أهمية الحافز الفردي في المؤسسة الصناعية الخاصة فانه يبقى علينا أن نبين مدى أهمية و تأثير ذلك الحافز في اعتمام العامل و في انضباطه في العمل ، و الواضح أن أهمية مكافأة المردود الفردي في المؤسسة الصناعية الخاصة يقارب (من ناحية المبدأ) المنظور التايلوري لتلك المكافأة و التي اعتبرها في تجاربه المعروفه الحافز الاساسي في زيادة الانتاج ، و الوسيلة الاولى للزيادة في اجور العمال .

بدون أن ندخل في هذا الاطار في تحليل نموذج تايلور للعمل و الانتاج ، أو نعمد الى تقديمه باسهاب ، فان تلك المقارنة التي أقمناه آنفا بين المنظور التايلوري للمكافأة ، و مكافأة المردود الفردي في المؤسسة الصناعية الخاصة ، نابعة من تماثل مبدئي في منطق الانتاج .

2 . 1 . 2 . 2 ـ الحافز الفردي و الانضباط في العمل :

تعد مكافأة المردود الفردي و مكافأة المردود الجماعي (و ان كانت ليست هامه في المؤسسة) من أهم عوامل اهتمام و انضباط العامل في عمله حتى و ان كانت تلك المكافآت تظهر للوهلة الاولى عاملا للاهتمام العامل بالمردود ، فانها تعد كذلك وسيلة ضمنية لانضباط العامل ، تماثل أهميتها أهمية العامل الانساني .

فمن خلال المكافآة فان هدف الادارة يتعدى ان يكون وسيلة لحث العامل على الانتاج بل تطمح ايضا للحصول على خضوعه و رضاه فهي في نظر سعيد كحلات - " وسيلة لتهذيب العميق لسلوك العامل تنتهي بالحصول منه على انقياده وايضا سكونه التي هي شرط السيطرة عليه " (1)

وعليه فان مكافاة المردود الفردي في المؤسسة الصناعية الخاصة لا يمكن ربطها فقط بارادة ارباب العمل في الحصول على اكبر قدر من العمال بل ترتبط ايضا و بشكل عام بكيفية استخدام اليد العاملة في عملية العمل و ما نقصده هنا انها ترتبط بانضباط العامل في عملية العمل .

فالعلاقة اذن بين مكافاة المردود الفردي في المؤسسة و عملية العمل ليست فقط علاقة اقتصادية، اي تهدف الى زيادة الانتاج فقط بل تتعدى ذلك لتشكل ضمنيا علاقة اخضاع و سيطرة على العامل . فلكي يتقضي العامل اجرا معتبرا او الذي يمكن بواسطة الايفاء بحاجياته عليه اذن بدون خيار اخر ان ينضبط في عمله . . . و هنا تكمن علاقة المكافاة الفردية بالانضباط في العمل ذلك الانضباط الذي قد يظهر على انه ارادة من قبل ارباب العمل يصبح انضباطا ذاتيا (auto-discipline) للعمال ازاء عملهم .

وفق ذلك فان الانضباط في العمل ليس فقط قضية ارغام بل امس في عهدنا قضية استقطاب و تحفيز للعمل، فالاهم يكمن في خلق شروط الاخضاع الانتاجي الطوعي (1) فتلك المكافاة الفردية المؤسسة الصناعية الخاصة تعد في نظرنا شرط جوهري للانضباط الطوعي المميز للمؤسسة .

غير ان مكافآت المردود الفردي كوسيلة لاستقطاب العمال و انضباطهم ترتبط بعنصر هام يتمثل في التغيب العمالي و سوف نرى فيما بعد (الفصل الخامس) ان اقامة نظام ... جدولة مكافآت المردود الفردي قد ادى الى انخفاض كبير في معدلات التغيب . على اعتبار ان التغيب يعمل على فقدان العامل لجزء او كل المكافأة ...

---

(1) kahlat, said, "espace social et industrialisation, le cas de la sonacome, thése de3cycle, université d'aix-marseille II 1984- 1985, p 287 .

3.1.2 ـ مكانة القانون فـــي الانضبـــاط العمـــالي :•

ندرس النظـــام الداخـلي للموءسسـة الصناعية الخاصـــة لكونـــه و سيلة اخـرى ترتبط بالعمـل ،فهو يـــعد الاشـــار الثانوي في الذي يحددجملـــة العلاقات المتضمنة في العمــــــل الـصنا عـــــــــي .

وفق ذلك فان عمليـــة الاشراف بالموءسسة ترتبـــط ايضـــا بالقـــانون الداخـلي على اعتبار ان ذلك القانون يعتبر و سيلة ضغط وردع لكل السلوكات العمالية الخارجة عن اطار العمل لذلك يعرفه دوجو دمـــان (de gaudmar) بانه "الشكل الكتابي لسلطة المنع لا يتواحد الا بوجود السلوك العمـــالي"(1)

ذلك التعريف يربط اذن بين السلوكات الناشئة في ميدان العمل،و القانون الداخلي كوسيلة في يد سلطه القرار بالموءسسة ،لمراقبة السلوكات العمالية الشاذة عن اطار عملية الانتاج ،فهو بذلك طريقة لا قرار شرعية سلطة الادارة ،و اعطائها صبغة قانونية .

و هدف القانون الداخـلي في الموءسسة ،ميدان بحثنا ،يظهر من خلال المادة الاولى منه ،حيث تحدده بكونه عبارة عـــن "ترتيبات قانونية و تنظيمية من اجل ضمان الاجور واجبات و حقوق العمال، ...،و التنفيذ الحسن للاعمال و كذلك النظافـــة و الوقاية في العمل و العلاقات،والسلوك العمـــالي.غير اننا نهتم فقط بالجانب ذو البعد الانضباطي.

و يمثـل محور الاجراءات الانضباطية اهم و اكثر المحاور ارتبـــاطـــا بالنظام الانتاجـــي للموءسسة .ومن خـــلال مواده تظهـــر ارادة ارباب العمـــل في اقامة مجموعة قواعد قانونية يتم بهـــاووفقهـــــا ردع كـــل السلوكـــات التي لا تتماثل مـــع النظـــام الانتاجـــي و المنطـــق الذي ينطـــوي عليـــــه .

و يميـــز محور الاجراءات الانضباطية بين نوعين اثنين من الاخطـــــــــــــــاء

---

(1) j.p de gaudmar, l'ordre et la production, op.cit,p296.

المعنية ويقوم تنوعهــا على :

1- الظروف التي تم خلالها الخطأ.

2- طبيعة و أهمية المنصب الذي يتولاه العامل.

3- علاقة و مدى تأثير ذلك الخطأ على الأمن و انتضامية سيرورة العمل وفق ذلك فان العقوبات المتوقعة تنقسم الى:

1 - عقوبة من الدرجة الاولى: يأخذها المدير العام بناء على تقرير، و هي انذار بسيط لأول تأخر عن العمل في الشهر، و انذار مكتوب لثاني تأخر في الشهر وتوبيخ لثالث تأخر في الشهر .

ب - عقوبات من الدرجة الثانية : و هي تتعلق بالغيابات اليومية في الشهر تبدأ في الانذار ليوم واحد ، ثم 24 ساعة من التوقيف عن العمل، ثم من 4 الى 8 ايام توقيف عن العمل ثلاثة ايام من الغياب مع عقوبة اخرى كالغاء المكافأت . و اذا ما تعدى الأمر ثلاثة ايام غير مبررة فان ذلك يؤدي بالعامل الى التسريح عن العمل.

و العقوبات من الدرجة الثانية يتخذها المدير العام بالتطابق مع مجلس التأديب و تتعلق اخطاؤها اساسا بالاضافة الى الغيابات في سرقة البضاعة و المنتوجات ، او في عصيان موصوف لأوامر الرؤساء الدارجيين، او اخيرا إفشاء و توصيل معلومات ذات طابع سري.

ان تلك الترتيبات القانونية تسعى لايجاد اطار قانوني يقنن مجال العمل، ويحدد علاقات العمل ضمن اطار نظام انتاجي يتمثل مع المنطق المسير لاستخدام اليد العاملة . .

كما يمثل القانون الداخلي للموسسة في نظرنا ، سناد قانوني لمهنة الاشراف يقر شرعية سلطتهم ، وينظم العلاقات الدراجية مع اليس فقط مع فئة التنفيذ ، بل ايضا مع الفئات الأخرى المشكلة لهرم السلطة . ففي علاقة الاشراف بالتنفيذ يعد ذلك القانون وسيلة سلطوية يهدف الى خلق مناخ اجتماعي للعمل تميزه الانضباط و انتظام نظام انتاجي يسعى دوما الى بلوغ اهداف انتاجية مرتفعة .

استنتاجات الفصل :

ان دراسة كيفية استخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة يمر حتما بدراسة علاقات العمل ، والنظام الانتاجي الذي يحدد ويقنن ذلك الاستخدام وقد حاولنا من خلال هذا الفصل الاحاطة بمختلف الجوانب الداخلية في تلك العملية الهامة وتوصلنا الى جملة من الاستنتاجات نجمعها فيما يلي :

- لقد بينت الدراسة الميدانية التي قمنا بها على أن علاقات العمل بالمؤسسة تتميز بانخفاض في الدرجة التحسن كلما صعدنا في السلم الدارجي . فاذا كانت علاقات العمال فيما بينهم ، وبينهم وبين الاشراف المباشر (فئة التحكم) تظهر في معظم الحالات حسنة ، فان تلك العلاقات تبدأ في التأزم حينما يتعلق الامر بالمسؤولين الدارجيين وأرباب العمل .

غير خصائص علاقات العمل كما هي عليه ، لا تنفي وجود عملية اتصال بالمؤسسة وذلك من خلال شكلين أساسين يتجه الاول من الاعلى الى أسفل الهرم ، وهو الاهم في عملية العمل حيث يتمثل في جملة التعليمات ، والاوامر التي تخص مختلف جوانب تلك العملية ، في حين يقوم الثاني على الاتصال من الاسفل الى الاعلى . هذا الشكل الاخير يظهر خاصة خلال النزاعات الفردية . ويشكل الفرع النقابي في ذلك الشكل ، البنية الاساسية في عملية الاتصال في المؤسسة .

- تعد عملية الانضباط والنظام الانتاجي ، أهم الجوانب التنظيمية التي تدخل بشكل أساسي في عملية استخدام قوة العمل في المؤسسة . وتأخذ تلك العملية أشكال انضباطية عدة ، بعضها يرتبط بتدخل الاشراف كطرف ، والبعض الاخر يتصل بالعوامل المادية والتحفيزية ، وتعد هنا مكافأة الانتاج الفردي عاملا هاما في انضباط العمال .

ان النظام الانتاجي ، كما هو عليه في المؤسسة الصناعية الخاصة ، يترجم فكرة أساسية في منطق الانتاج الرأسمالي وفي فكر التنظيم العلمي للعمل النابع من ذلك المنطق ، وهي تحقيق أقصى حد ممكن من الانتاج في وقت قياسي ، وبالتالي فان من أهم عوامل تجسيد تلك الفكرة هو اقامة نظام انتاجي يكون همه الوحيد التحفيز والرقابة معا . والاهم اذن من تلك الفكرة هو أن النظام الانتاجي في المؤسسة ليس فقط قضية تأطير واشراف صارم ، كما قد يحلو للبعض أن يحدد نجاعة عملية العمل في مثل تلك المؤسسات ، بل أنها تقوم على ركيزة أساسية تكمن في نصيب المكافأة الفردية من الاجر .

الفصل الثامن

السلوكات العمالية ، او المواقف اللاندماجية

في المؤسسة الصناعية الخاصة .

توطئة :

نحاول في الفصل الأخير من هذا البحث حول تنظيم عملية العمل، و استخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة،دراسة جانبا نعتبره هاما في تلك العملية،تتعلق بالعمال كفاعلين اجتماعيين في علاقتهم مع نموذج معين من الاستخدام. ذلك الجانب نحدده، في السلوكات العمالية، و ردود الأفعال الناتجة عن تواجدهم في العمل الصناعي.

ففي فرضيتنا الأخيرة المتعلقة بالسلوكات العمالية في المؤسسة أقمنا علاقة بين السلوكات و المشاكل المختلفة التي تنشأ عن كيفية تنظيم العمل و استخدام العمال. و هذا يعني ان السلوك العمالي يرتبط و يتحدد بظروف عملهم الصناعي،اي بسيرورة العمل و تكثيفها، و سلم الأجور، علاقات العمل و المستويات الدارجية.

غير انه يجب ان نقر بأهمية عامل المجال الخارجي للمؤسسة الذي يدخل من جهة في عملية اعادة تجديد قوة العمل،من جهة اخرى،دخوله كعامل محدد نسبيا في عملية العمل بالمؤسسة.

وسوف نعمد خلال هذا الفصل، تحليل كافة السلوكات العمالية الناشئة بمناسبة العمل التي تعارض جوانب معينة من عملية العمل ،او مواقف معينة للادارة خاصة تلك المواقف الداخلة في اطار الانضباط و النظام الانتاجي.

و السلوكات العمالية على اختلافها، تعد في الواقع تعابير لموقف عمالي واحد يرفض ذلك النموذج الذي يتم وفقه تنظيم استخدام اليد العاملة ،الذي تعرضنا له خلال الفصول السابقة من هذا العمل. و سوف نعتبر، خلال دراستنا لتلك السلوكات،تلك المواقف العمالية ذات الصبغة الفردية،كونهاتتم في معظمها بشكل فردي

مواقفا فردية، في حين نعتبر نزاعات العمل، و خاصة ظاهرة الاضرابات مواقفا جماعية، تبعا لشكل تعبيرها.

وفق ذلك فإننا نعتبر التغيب و التسرب العمالي، و كبح الانتاج و التخريب مواقفا فردية، و التذمر و الاضراب العمالي مواقفا جماعية.

بيد أن التعرض لظواهر العمل الصناعي المختلفة التي حددناها آنفا تتطلب منا التركيز على معطيات احصائية التي تساعدنا على تبيان تطورها، و استخراج العلاقات الممكنة. و لانقف عند حد التكميمات و التعليق عنها، بل اننا نعتبر التحليل الكمي تحليلا أوليا، يسمح لنا بالتعرض فيما بعد لتلك الظواهر من الزاوية الكيفية، هذه الزاوية تتعدى حد اقامة علاقة احصائية في الوصول الى تلك العلاقات الضمنية. وخلال هذا التحليل الكيفي نتساءل عن العلاقات التحديدية بين تلك الظواهر، و الجوانب المادية (الأجر خاصة) و شروط العمل، و المشاركة العمالية.

و ليس من الممكن، ونحن نتعرض لظواهر العمل الصناعي بالمؤسسة الصناعية الخاصة ان نتغاضى دراسة مكانة النقابة كهيئة تدافع عن المصالح المادية و المعنوية لليد العاملة، تأخذ مركزا هاما في المؤسسة الصناعية الخاصة.

1 - المواقف الفردية :

نتعرض بالتحليل في هذا الجزء، تلك المواقف التي تأخذ طابعا فرديا في التعبير تجسد حالة من عدم الرضا، يؤهلها بعض المؤلفين بالمقاومة السلبية للوضع الاجتماعي القائم بالمؤسسة. بعضا من تلك المواقف الفردية تتم خارج المؤسسة كالتغيب و التسرب، و البعض الآخر داخل المؤسسة كالتخريب و الكبح. غير ان العامل المشترك بين تلك المواقف انها تعد مؤشرات معبرة عن وضعية العامل داخل عملية تنظيم العمل، باعتباره الاطار الذي يتم فيه استخدام اليد العاملة.
و قد نتوخى في بعض الأحيان مقارنة وضعية المؤسسة الصناعية الخاصة، بمثيلتها في القطاع العمومي و ذلك لغرض توضيح فكرة معينة، او لتحديد خصائص مميزة للمؤسسة الخاصة.

1.1 - التغيـــب العمالـــي :

نقترح باديء الأمـر، احاطـة احصائية لظاهـرة التغيب العمالـي،حتى نتمكن احصائيـا ،من اقامة صورة عن تلك الآفـة الصناعيـة ، و من ثمة نحاول تحليلهـا ،وربطهـا بواقـع المؤسسـة .

الجدول رقم (1) (21) يبين التغيـب العمـالي بالمؤسسة

الوحدة (سا)

السنة	التغيب المصرح و غير المصرح	%	التغيب بسبب المرض و الأمومة	%	المجموع	%	معدل التغيب
1985	8896	91،9	784	8،01	9680	100،0	3 ،0
1986	13448	89،7	1408	10،3	13624	100،0	2 ،9
1987	8200	91،3	784	8،7	8984	100،0	2 ،0

(1) يعتبر التغيب سبب المرض او الأمومة كغيبات مصرحة به،حتى وان اخذناه هنا في فئة لوحده .

أول ما يلاحظ من خلال الاحصائيات المقدمة ان التغيب العمالي يتجه نحو الانخفاض بشكل محسوس بالمؤسسة بعد ما عرف قبل سنة 1985 ،معدلات اكبر بكثير عما هي عليه خلال الفترة 1985 - 1987،و يعود السبب في ذلك الى الاجراءات الادارية ،والى اقامة نظام جديد لتوزيع مكافأة المردود الفردي الذي ارغم العمال على المواظبة على العمل، و بالتالي التخفيض من معدل التغيب من 3،0 % سنة 1985 الى 2،0% فقط 1987.

و تلك المعدلات،تعد في الواقع ضعيفة اذا ما قارناها خاصة بوضعية الصناعة العمومية حيث بلغت بمركب العربات الصناعية بالرويبة سنة 1981 ما نسبته 15،5 % (1)

و اذا ما حاولنا ربط ظاهرة التغيب العمالي في المؤسسة ، وطبيعته نجد ان المعطيات الاحصائية التي اوردناها حول التغيب المصرح و غير المصرح به- تأخذهما سويا،لعدم مقدرتنا على دراسة كليهما على حدى -تشكل النسبة الهامة ،في حين لايمثل التغيب لاسباب المرض اجـــازات الامومة الا نسبة ضئيلة جدا 8،7 % سنة 1987 مثلا.

(1)cf:kahlat said,"espace social du travail et industrialisation le cas de la sonacome" op.cit,p 355 .

يبدو من خلال تلك الاحصائيات اختلافا بين المؤسسة الخاصة

و العمومية و ذلك ان توزيع التغيب العمالي في مؤسسة عمومية أظهر النسبة العامة التي تأخذها الغيابات بسبب المرض او التمرض من المعدل العام للتغيب (49،1 ٪ سنة 1981 بمركب سوناكوم بالرويبة) (1)

ان الغرض من تلك المقارنة التي عقدناها هو تبيان ان طبيعة التغيب في المؤسسة الصناعية الخاصة يأخذ شكلا و تحليلا مخالفا عما هو متارف عليه . من ذلك ان النظام الانتاجي، و طريقة التحفيز التي يستخدمها يعيق الى حدها تلك الممارسات الغيابية العمالية التي تظهر خاصة في شكل التمرض،للتهرب بشكل قانوني عن العمل.

و يرتبط التغيب المصرح و غير المصرح به ،الذي يشكل اكثر النسب اهميـة كما يظهر من الجدول بمشاكل و ارتباطات العمال في المجال . (المجال الخارجي)كالمناسبات المختلفة و المساعي الادارية ،ومشاكل النقل. و دراسة التغيب على اختلاف طبيعته،يكون ناقصا مالم يأخذ بعين الاعتبار علاقته بالوسط الاجتماعي للعامل،اذ تكون في نظرنا مبتورة من عنصر تحليلي أساسي،وتغدو منحصرة في المعطيات الداخلية للمؤسسة .

111 ـ التغيب حسب الجنس

الجدول رقم (22) يبين التغيب حسب الجنس

السنة	الذكور	الاناث	المجموع
1985	48،9	51،1	100،0
1986	48،01	51،9	100،0
1987	37،3	62،7	100،0
المتوسط	45،8	54،2	100،0

تبين النسب الواردة في الجدول على ان الاناث اللائي يرتكز عملهن في المشغل الثالث،هم اكثر تغيبا من الذكور على الرغم من حرص ادارة المؤسسة على عدم تغيبهن، لان ذلك يؤثر كثيرا على عملية الانتاج نظرا لطبيعة العمل اليدوي الذي يميز

(1) ibidem .

مناصب العمل في المشغل الثالث . و ينحصر تغيب الاناث على حد تقدير مسؤول العمال في التغيب المصرح به او المرض ،غير انه يجب التذكير هنا على ان الطبيعة اليدوية للعمل النسوي في المؤسسة يمكن ان يؤثر على منحى غيابهن. و بالتالي يمكن اعتبار، ذلك ابتعادا عن العمل،ونظامه الانتاجي.

غير ان الممارسة ذات الأهمية ، و التي يمكن أن تكون مميزة للمؤسسة الصناعية الخاصة هي تلك التي تتعلق بتشجيع العمال الذكور في بعض الحالات (خاصة حينما لا تنظم فرقة عمل ثانية)،على التغيب،و ذلك بسماح للعمال بالتغيب دون الأخذ بعين الاعتبار العقوبات الواردة في القانون الداخلي،والتخلص بالتالي من بعض العمال الذين يشكلون عبئا .

كما ان تلك الممارسة تظهر ايضا حينما يتم التخفيض لوتيرة العمل تبعا لمخزون المواد الأولية ،خاصة مخزون رؤوس السيلات، حتى لا يتم التوقف كلية عن العمل.

ان تلك الممارسة التي تخص التغيب العمالي في المؤسسة الصناعية الخاصة وغيرها من الممارسات المميزة لاستخدام اليد العاملة التي ذكرناها في الفصول السابقة تستجيب في الواقع لخصائص المنطق الانتاجي المسير ،و عليه فإن المؤسسة الخاصة تظهر و كأنها اكثر تلاؤما مع مختلف الظروف و الحالات.

و تحليل ظاهرة التغيب العمالي في المؤسسة كيفما تعرضنا اليه آنفا يأخذ ابعادا تحليلية مميزة اساسية في فهم تلك الظاهرة.فالممارسة التي اشرنا اليها عنصرا يمثل في نظرنا وجها من اوجه كيفية تسير قوة العمل.

211 - <u>التغيب و المجال الاجتماعي:</u>

لقد اسلفنا بالذكر على ان دراسة ظاهرة التغيب العمالي لاتنحصر داخل المؤسسة نفسها بل انها لاتكتمل الا اذا ربطناها بالسياق العام، او المجال الذي يحيط بالمؤسسة ،وبالتالي فان الاتوم يكمن في الأخذ بعين الاعتبار أهمية العاملين ، أو المجالين الداخلي و الخارجي في التحليل ، واعتبارهما بالتالي طرفي تحليل متكاملين .

و الأهمية التي يأخذها المجال الخارجي نابعة من أنه يحدد الي حدما ثقل تلك الظاهرة و تأثيرها على سيرورة الانتاج . فالضغوط المختلفة التي يطرحها المجال الخارجي

(صعوبة التنقل،المساعي الادارية العويصة ،الارتباطات العائلية،التموين ...)

لاتعمل في الواقع الا على خلق و ضعية ملائمة لزيادة التغيب العمالي، ان ذلك المجال و الضغوط التي يطرحها يذهب بنا الى حد اعتبار، غير ملائم بل سلبيا للسير الحسن للمؤسسة الصناعية الخاصة او العمومية،تلك الضغوط التي تؤدي في نهاية المطاف الى بروز عادة معينة تجد مبرراتها لدى العمال،في ذلك المجال(1) فالتغيب يظهر بالتالي و كأنه شكل من اشكال المقاومة السلبية العمالية لاوضاعهم داخل مجالهم التى تتسم عموما صعوبة اعادة انتاج قوة العمـــــل.

اكثر من ذلك فإنه بإمكاننا التأكيد على ان تأثير المجال الخارجي يعدو عاملا محددا ليس فقط بالنسبة لظاهرة التغيب،بل ايضا لعملية العمل و الانتاج ككل. من ذلك ان الشروط الاجتماعية لاعادة انتاج قوة العمـل تبقى-في نظر-سعيد شيخـي و على الكنز - غير ملائمة مع مقتضيات التعبئة الانتاجية لقوة العمل،والانضباط في المصنع،وهذا ما يؤدي الى عدم استقرار دائم،وتراخـــي démobilisation) عام (2) و في ظل تلك الشروط يتخذ العامل من التغيب وسيلة للتعبير و شكلا للمقاومة . حتى و ان اكدنا فيما سبق على اهمية العامل الخارجي في تحديد ظاهرة التغيب في المؤسسة ،فإن ذلك لايعني انننا تجاهلنا اهمية خصوصيات استخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة وتأثيرها في التغيب العمالي،فتأزم علاقات العمل،و نشوء نزاعات العمل ذات الصبغة الفردية و التعب الناتج من العمل و كثافة مهام منصب العمل، سلطة الاشراف بإمكانها ان تشكل مقياس للمناخ الاجتماعي و النفسي للعمل،ومؤشرات تدخل في تحليل ظاهرة التغيب.

وفي بحث حول التغيب العمالي،يرى كل من جارديليه (P.Jardillier)و بودان(H.Baudin على ان الشروط التي يتم فيها تنفيذ العمل ،والشروط النفسية للعمل التي يحددانها في الاتصالات،نظام القيادة ،الأجور يمثلان وجهين عاملين يؤثران في ظاهرة التغيب العمالي.(3) و خلاصـة القـول أن التغيـب العمـالي مظهـر مـن مظـاهـر السلـوك فـي

(1)cf :ibid;Page 275.

2)cf :S.Chikhi ,A elkenz,Formes représentations et Pratiques Ouvrüeres le cas du compléxe sidirurgique d'el Hadjar,et le C.V.I." Communication " Workers strategies in third world industrialisation". UPPSALA UNIVERSITET AKVT (SUEDE)23,24 OCT 1987.

(3)cf :p jarddillier,h.baudin.l'absenteisme;mythes et realites paris;entreprise moderne d'edition,pp57,65.

المؤسسة يبدو مرتبطا بعوامل عدة بعضها داخلية للمؤسسة، و الأخرى خارجة عنها تتصل بالمجال الخارجي،غير ان القاسم المشترك انها تمثل كلها اشكالا للتعبير العمالي تظهر متكاملة و منسجمة يصعب الى حد ما تحديد مدى تأثير هذا العامل او ذاك.

2.4 التسرب العمالي:

يعد التسرب العمالي في المؤسسة الصناعية بعدا آخر مهما يشير الى تلك الدرجة التي بلغها المناخ الاجتماعي،فهو انعكاس سلبي يأخذ شكل التهرب الكلي النهائي عن محيط العمل،ومحاولة البحث عن محيط اخذ افضل شروطا.و التسرب من هذه الوجهة يعتبر تعبيرا صادقا عن عدم الرضى تجاه عمل،يزداد معدله كلما تثاقلت المؤسسة بالمشاكل المادية او الاجتماعية.

بيد ان التسرب العمالي غير محدد فقط من قبل الشروط الداخلية للمؤسسة بل انه يتحدد أيضا،حتى و لو كان بشكل نسبي،بوضعية العامل في سوق العمل و الخصائص المهنية لليد العاملة و اهميتها في تلك السوق.وقد دلت احدى الدراسات حول التسرب العمالي على ان معدل تلك الظاهرة بمصانع فولفو للسيارات بلغ قبل الازمة العالمية 30 % تناقص ذلك المعدل اثناء الأزمة ليصل الى 20 % (1).

ان اشارتنا للعوامل الخارجية المرتبطة بالتسرب العمالي تقف عن حد ابراز اهميتها لتظل الا اننا سوف نركز في تحليلنا على تطور تلك الظاهرة في المؤسسة الصناعية الخاصة وعلاقتها بالعوامل الداخليــة.

الجدول رقم (23) يمثل تطور التسرب العمالي حسب فئات الاستخدام

السنة	المأجورين بالشهر		المأجورين بالساعة (1)		المجموع	معدل التسرب
	ك	%	ك	%		
1985	2	4،8	40	95 2	42	33،3
1986	–	–	13	100،0	13	[illegible]،1
1987	2	12،5	14	87،5	16	15،7
المجموع	4	5،6	67	94،4	71	21،7

(1) بما في ذلك المتعاقدين.

و الملاحظة الأولية الواردة في المعطيات الاحصائية تظهر أن التسرب العمالي في المؤسسة الصناعية الخاصة ، يتجه عموما ، نحو الانخفاض،فبعدما

(1)exemple cite par:c.durand,le travail enchaine,p75.

كان يشـــكل ما معدله 33،6 ٪ سنة 1985،تناقص هذا المعدل سنة 1987 الى 15،7 فقط، غير ان مفهوم التسرب العمالي في المؤسسة الصناعية الخاصة يشوبه الكثير من الغموض، يتطلب اذن تحديد خصوصياته الميدانية من جهة،و تحديد علاقته بالسلوك العمالي. ان نقاط الاستدلال تلك تجعلنا نحدد مفهوم التسرب العمالي في المؤسسة في مؤشرات نعتبرها مرتبطة بالسلوك العمـــــــالـــــــــي.

وفق ذلك فاننا نعمد الى استبعاد تلك المعطيات او المؤشرات التي تخص عقود العمل المحددة المدة و الذهاب المؤقت(بدون اجـر) او بسبب الخدمة الوطنية، و التي لا تعد بالتالي تخليا عن العمـل، و بالتالي نكتفي في تحديد مفهوم التسرب العمالي في مؤشرات تعبر بشكـل مباشر عن ذلك المفهوم .

جدول رقم (24) يمثل تطور التسرب العمالي حسب طبيعته
(دون التمييز بين فئتي الاستخدام)

السنـــة	عـــقد	٪	بدون اجـر	٪	اسباب أخرى	٪	المجموع	٪
1985	20	47،6	ـ	ـ	22	54،4	42	100،0
1986	8	69،3	ـ	ـ	5	38،5	13	100،0
1987	5	31،3	3	18،8	8	50،01	16	100،0
المجموع	33	46،5	3	4،2	35	49،3	71	100،0

فضل التحديد الموضوعي للتسرب العمالي في المؤسسة الصناعية الخاصة انخفاض منحنى التسرب من 17،6 ٪ سنة 1985 الى 7،8 ٪ سنة 1987،هذه النسبة التي تبدي،عموما،اتجاها واضحا نحو استقرار اليد العاملة.

السبب في انخفاض و تيرة التسرب العمالي يعود في نظرنا الى الحالة الاقتصادية الجديدة التي اثرت بشكل ملموس على وضعية اليد العاملة في سوق العمل. فالتقليل من الاستثمارات الصناعية و الأخرى و تقنين عملية التوظيف،قد أديا الى استقرار نسبي لليد العاملة .

و على الرغم من ان المعطيات و الوثائق الموجودة بالمؤسسة لا تسمح بدراسة، بكيفية دقيقة و تفصيلية، اسباب التسرب،فاننا نحاول مـع ذلك تحديد جملة من الأسباب نراها تقف وراء التسرب في المؤسسة بعضها يتعلق بالجوانب المادية،و الأخرى ترتبط بعملية العمـل و انعكاساتها :

- التسريح لأسباب تخص العمل كالتخريب و الأخطاء المهنية و الأخرى او لكون عملية التجريب لم تـــكن ايجـــــابيـــــــة .

تسربات ذات صبغة رد الفعــل، و هي ذات اهمية تحليلية في مجال علم اجتماع العمل،وهي تخص علاقات العمل و متضمناتها،كعدم الرضى عن العمل،او عدم التأقلم مع المناخ الاجتماعي للعمل و عدم الرضى عن منصب العمل.. ان العامل المفسر كثيرا لظاهرة التسرب في المؤسسة الصناعية الخاصة،يبقى الأجر و المكافآت،بالاضافة الى علاقات السلطة بالادارة أوارباب العمل.وبالتالي فان التسرب في المؤسسة يظهر و كأنه عدم التوافق بين المجهود الفردي للعامل داخل عملية العمل ، و المقابل المادي و المعنوي الذي يتلقاه العامل .

ويرتبط التسرب العمالي ايضا في المؤسسة بتأثير المجال الخارجي،فالظروف الاجتماعية للعامل (السكن،النقل،البعد عن العائلة ...) كلها مؤشرات تخلي العامل عن عمله، كما ان القطاع الصناعي العمومي مارس،في سنوات ما قبل الأزمة،و بداية العقلنة في الاستخدام،تأثيرا على القطاع الصناعي الخاص عموما،اذ ادى توزيع الأجور في المؤسسة العمومية بدون مقابل مناسب في العمل،و الضمانات القانونية التي يوفرها،الى تسرب اليد العاملة المستخدمة في المؤسسة قصد العمل في القطاع العمومي.

31 - الكبح الانتاجي و التخريب:

حتى و ان اعتبرنا هنا الكبح الانتاجي و التخريب،كشكل أخر من اشكال التعبير العمالي في المؤسسة. فانه لايظهر بنفس حدة و اهمية الأشكال الأخرى التي تعرضنا اليها سابقا. فالكبح الانتاجي في المؤسسة الصناعية الخاصة،يرتبط بعناصر و سلوكات عمالية تتجلى في خاصة في اوقات العمل غير المنتجة المتمثلة عموما في الذهاب و الأياب غير المجدي، و المماطلة في القيام ببعض الحاجات،او فرض في بعض الأحيان وتيرة معينةللانتاج من قبل العامل(عملية التحضير،والتموين).

غير ان تلك التصرفات تزداد في نظرنا حدة اثناء الفترات المتميزة بتدهور علاقات العمل المتمثلة بين عمال التنفيذ و ادارة المؤسسة ،خلال نزاعات العمل الفردية بسبب عقوبة مما يدفع بالعامل الى التلكؤ في تنفيذ عمله،وابداء اهتمام اقل تجاه منصب عمله . . فعلاقة التحديد في المؤسسة الصناعية الخاصة تظهر بين النزاعات الفرديةللعمل و كبح الانتاج،اكثر مما تظهر بين هذا الأخير و الاجر،كما هو مألوف.

-10-

جدول رقم (25) يبين وضعية العمال ازاء كبح الانتاج حسب الجنس

	عادة	%	في قليل من الأحيان	%	ابدا	%	المجموع	%
الذكور	-	-	5	23،8	16	76،2	21	100،0
الاناث	-	-	2	10،0	18	80،0	20	100،0
المجموع	-	-	7	17،2	34	82،9	41	100،0

بيد ان كبح الانتاج في المؤسسة الخاصة كشكل السلوك العمالي يصطدم مع خصوصيات استخدام اليد العاملة،وخاصة نظام حافز المردود الفردي،الذي يعادي الكبح الانتاجي اذ يعمل بشكل أساسي على التخفيف منه و بالتالي حصر مؤشراته في علاقات العمل المعنية.

و مثل ذلك الشكل التعبيري يظهر اساسا في مؤسسات القطاع العمومي،حيث لا تمثل المكافات الفردية الانتاجية الا معدلات ضعيفة،على أية حال ليس بامكانها ان تحفز العامل،وبالتالي فان العامل يعمد الى التسكع و اعمال العمل وفق طرق خاصة تسمح له بتخصيص قدرا معينا من وقت العمل للراحة،وهي الوجهة التي توافق الى حد ما بعض ما ذهب اليه تيلور الذي اعتبر ارباب العمل مسوؤلين عن التسكع العمالي لعدم مقدرتهم على التنظيم الناجع للعمل و دقتـــــــه . (1)

و الكبح الانتاجي يعد في نظر دوبوا (P.Dubois) تخريبا من الوجهة التي يوءدي الى تمعيل الانتاج،و التخفيض من وتيرة العمل الذي قد يمس ايضا نوعية الانتاج (2).فمفهوم التخريب أمس اذن يشمل كل تلك السلوكات العمالية التي بامكانها ان تعرقل السير العادي لعملية الانتاج. غير انه يجب ان نقيم تميزا ـ كما فعل دوبوا-بين تلك السلوكات التي تمس وتيرة العمل و الانتاج،تلك التصرفات التي تظهر اكثر مباشرة،والتي تلحق ضررا بوسائل الانتاج.

ومثل هذه التصرفات الأخيرة تمثل هي الأخرى وسيلة تعبيرية،تتم في غالب الأحيان بشكل فردي لايظهر بصفة متكررة في المؤسسة الخاصة اذلايبين منحنى تطور تلك التصرفات اية اهمية. وقد سجلت حالة تخريب واحدة قام بها من قبل عامل على آلة انتاج النافثات و الانابيب المعبرية( )حيث عمد-حسب الادارة-الى وضع مسمار داخل الآلة مما ادى الى تعطيلها.

(1) Cité par:P.Dubois,le sabotage dans l'industrie,Paris:Calman-Leviy 1976 P, 1

(2) ibid,p 45 .

و قد يكون وراء ذلك التصرف او الفعل، نزاع فردي بين العامل و الادارة دفعه الى ارتكاب مثل ذلك الخطأ، الذي يعادل في القانون الداخلي للمؤسسة خطأ من الدرجة الثانية يؤدي بالعامل الى التسريح بدون اشعار مع فقدان حق التعويضات المختلفة .

2 ـ نزاعات العمل ،والاضراب العمالي:

بعدما تعرضنا في الجزء الأول من هذا الفصل الى تلك المواقف التي اعتبرناها ذات سمة فردية في شكل تعبيرها ،نتعرض خلال هذا القسم الى اهم اشكال التعبير العمالي و هي نزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص أولا،ثم نخصص المؤسسة ميدان بحثنا، تحليل جملة النزاعات التي عرفتها ،معتمدين في ذلك خاصة على ما تمكنا من حصوله من خلال مقابلاتنا العديدة مع مختلف الفئات المهنية خاصة مع أولئك الذين عايشوا تطور المؤسسة منذ السنة الاولى للبدء في الانتاج.

بيد اننا سوف نركز سواء في تحليلنا للقطاع الصناعي الخاص او المؤسسة ،على الاضراب العمالي باعتباره الشكل الرئيسي لنزاعات العمل،واكثرها اهمية من ناحية تحليل المواقف العمالية في المؤسسة الصناعية .فهو(الاضراب) بكونه يعد شكلا اكثر مباشرة للتعبير يجسد قمة النزاع،ويمثل اكثر الاشكال المطلبية جذرية ،كيانه يعبر اساسا عن قطيعة موقتة لعلاقة العمل القائمة.

في حين ان التذمر العمالي،الذي يعد الشكل الأخر لنزاع العمل هو اقل حدة من الاضراب نحددها في دراستنا هذه،في كل تلك الأشكال "ـــــ" النزاعية التي تخرج عن نطاق الاضراب كالتجمعات العمالية داخل المؤسسة ،المظاهرات او التظاهر بعدم الرضا عن وضعية معينة أو وضع اجتماعي متوتر ينذر بالنزاع،طرح عريضة المطالب العمالية التي تعني وجود نزاع بين العمال و ارباب العمل. و يشكل التذمر و الاضراب معا ما يعرف بنزاعات العمل

. . و نزاعات العمل قد تكون فردية بحيث تظهر علة النزاع بين عامل ورب العمل او الادارة عموما ،وذلك لأسباب مختلفة ،بينما يربط النزاع الجماعي بين رهط من العمال او نقابتهم و الادارة لأسباب قد تكون شبيهة بالاولى التي تقف وراء النزاع الفردي. و التميز القائم بين الشكلين يقوم اساسا على الأهمية التي يكتسبها الشكل الثاني عن الأول حتى و ان اسلمنا بامكانية تحول النزاع الفردي الى نزاع جماعي.

و في دراستنا لنزاعات العمل في القطاع و المؤسسة الصناعية الخاصة نرتكز على التحليل الاحصائي لتطورها،ثم نحاول في المقام التالي بربط ذلك التطور بالوضعية الموضوعية للعامل .

1-2 ـ نزاعات العمل و الاضربات في القطاع الصناعي الخاص:

ان الدراسات الاحصائية للنزاعات العمالية تبدو لنا امرا ضروريا لاعطاء صورة واضحة عن تطور الظاهرة. و العيب يكمن عنا في الانحصار كلية في حلقة التعليق الاحصائي الذي لايكتمل نفعه مالم يربط بمختلف العناصر التحليلية الكيفية. من ذلك ' ، ان اهمية ذلك التعليق لايتعدى تشكيل صورة احصائية بطبيعة الحال، و استخراج بعض الارتباطات، و العلاقات حول تلك الظاهرة.

و سوف نقترح في هذا القسم لتعرض لظاهرة نزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص في الأول موكدين في هذا الصدد على اهمية الاضراب كشكل تعبيري اساسي ثم نتعرض لحالة الموسسة الصناعية الخاصة، ميدان بحثنـــــا ، على ان نتم هذا العمل بتقديم اقتراحات تحليلية لظاهرة نزاعات العمـل في الموسسة.

الغرض من التعرض للقطاع الصناعي الخاص عنا يكمن في ان تكون لدينا روية شاملة حتى و ان كانت صلاحية تلك الرويـة قائمة فقط بالنسبة لبعض العناصر و الجوانب التحليلية.

الجدول) يبين تطور نزاعات العمل و الاضربات في القطاع الصناعي الخاص (1)

السنة	نزاعات العمل: اجمالي النزاعات	حصة القطاع الخاص	%	الاضربات: ك	%
1969	72	68	94،4	68	100،0
1973	419	301	71،8	-	-
1978	543	348	64،1	235	75،5
1980	1562	747	47،8	502	67،2
1981	1215	435	35،8	332	67،2
1982	1169	389	33،3	272	76،3
1983	1484	416	28،0	303	69،9
1984	1496	619	41،4	380	72،8
1985	1502	729	48،5	449	61،4
1986	1344	534	39،7	313	58،6

ما الذي يمكن قوله او تقويله من خلال المعطيات الاحصائية التي اوردناها في هذا الجدول؟

(1) جدول مركب بناء على معطيات وارنه في جابي عبد الناصر، (مساهمة في سوسيولوجية نزاعات العمالية : الاضربات العمالية في الجزائر 69-1986،) دكتوراه الدرجة الثالثة، جامعة الجزائر معهد علم الاجتماع، 1987 ـ 1988 ، ص : 75.

ان الملاحظة الأولى و العامة التي يمكن استخلاصها تتعلق بانخفاض نسبي لنزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص،من 94،4٪ خلال سنة الأساس،تناقصت تلك السنة الى 39،4٪ من المجموع العام لنزاعات العمل في الجزائر لسنة 1986.

ومرد ارتفاع حصة نزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص خلال السنوات الأولى الواردة في الجدول الى الأهمية و المكانة " الأديولوجية " للقطاع العمومي في المشروع الاجتماعي الاقتصادي الذي تصبغه الشعبوية (Populisme) الذي كان معاديا لشكل الاستغلال القائم على الملكية الخاصة،وملائما جدا لنشوء نزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص تلك الفترة التي تتميز عموما بسيطرة الخطاب الشعبوي على المستوى الاديولوجي و السياسي يسوء هسل التقسيم القطاعي (عام و خاص) بأن يكون اديولوجيا اكثر منه اقتصاديا(1)، غير ان حركة الاستثمارات الصناعية التي لازمت فترة التصنيع،وعملية استرجاع مؤسسات خاصة قلب موازين نزاعات العمل و ثقلها لصالح القطاع العمومي الذي بدأت حصته في الارتفاع.

ليس من الممكن ان نتعدى حد تلك التحليلات الشاملة و الدخول في تفصيلات لامجال لها في بحثنا،فغرضنا يبقى تعرضا وجيزا لحالة نزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص.

1.1.2- الاضراب و المطالب العمالية :

لقد قلنا فيما سبق على ان الاضراب العمالي يمثل اكثر الاشكال تعبيرا لما وصلت اليه علاقة العمل بين العمال و صاحب العمل.و الملاحظة التي نستخلصها من الجدول السابق هي ان نسبة الاضراب من نزاعات العمل في القطاع الخاص يظهر اهمية خاصة،حيث تشكل ثلثي تلك النزاعات،وهو ما يعادل نسبة 69،9٪ خلال سنوات 80 - 1986. (*)

ذلك الاتجاه نحو التجذر يبين ميزة خاصة لنزاعات العمل في القطاع الخاص هي ان النزاعات غالبا ما تتحول الى اضرابات،فمن أصل ثلاث نزاعات عمل ينتهي اثنان منها باضراب،فهو بذلك مشكل مفضل للتعبير العمالي.

و الاضراب العمالي في القطاع الصناعي الخاص على غير القطاع العمومي يظهر في كثير من حالاته منظما ،تتبناه الفروع النقابية ، من اجل التعبير الجدي

---

(1) انظر : نفس المصدر السابق ص 77

(*) يلاحظ جابي في تحليله لظاهرة الاضراب في القطاع الصناعي العمومي أن اعتماد الاضراب كشكل أساسي للتعبير يظهر واضحا ابتداء من بداية الثمانينات،بسبب انحسار التأثير الايديولوجي و السياسي للخطاب الرسمي ص: 79.

في نظرهم - عن مشاكلهم كلهم . و الاختلاف بين القطاعين فيما يخص الاضراب يعود الى المكانة (القانونية و التمثيلية) للنقابة و الاضراب في كلا القطاعين. فاذا كان هذا الأخير ممنوعا في المؤسسة الصناعية العمومية ،فانه يعد مباحا في المؤسسة الخاصة (1).

و دراسة الاضراب يقودنا لا محالة الى التعرض الى المطالب العمالية لتلك الاضرابات و الطابع الذي يغلب عليها،ثم دراسة الأرضية التي تقوم عليها تلك المطالب،اي دراسة الاضراب في علاقته مع المحيط الداخلي و الخارجي للمؤسسة .

جدول رقم (27) علاقة نزاعات العمل بالمطالب العمالية في القطاع الخاص . خلال سنة 1985 (2)

السبب	النزاعات				المجموع	%
	الاضرابات	%	التذمر	%		
الاجر	333	64،2	186	35،8	519	67،4
شروط العمل	64	54،7	53	45،3	117	15،2
التسريح	24	30،0	56	70،0	80	10،4
اخرى	35	64،8	19	35،2	54	7،0

يظهر من خلال الجدول على ان دراسة العلاقة القائمة بين نزاعات العمل(تذمرات و اضربات) و المطالب العمالية ،تبين الأهمية التي تأخذها المطالب الأجرية و ملحقاتها (المكافآت، [illegible]) التأخر في دفع الأجور...).من ذلك انه خلال سنة 1985 نلاحظ على أن 67،4 % من المطالب تخص الأجور،ولاتشكل المطالب الأخرى الا نسبا ضعيفة .فهم العمال الأساسي اذن يبقى الأجور، التي تظهر خاصة من خلال الاضرابات.

وليست المطالب الأجريةمميزة خاصة بنزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص،بل ان المعطيات حول هذا الموضوع،تؤكد على انها خاصية تمس القطاع الصناعي العمومي ايضا. انتقلت نسبة تلك المطالب من 44% سنة 1969الى 66،8% سنة1980(3)و يعود ذلك الى الفروق العامة بين الأجور العمالية و الأسعار الذي أدى الى تدهور القوة الشرائية للعامل.

(1) المادة 15 من القرار رقم 71 - 75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 بالمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص.

(2) جدول مركب من معطيات:
S. Chikhi,gréve et société en Algerie: 69-1985 in les cahiers du CREAD,N°6,2trimestre,1986,P121.

(3) CF:Chikhi S,Quéstions ouvriéreset rapports sociaux,l'ouvrier,l'atelier et le bureaucrate thése de Doctorat d'état,Univérsité DE Paris VII 1986,Page 508

2.3 النزاعات و الاضربات في القطاع الخاص: دراسة حالة

1.2.3 ـ النقابة و مكانتها في المؤسسة الصناعية الخاصة :

لم يكن بوسعنا ،ونحن ندرس السلوك العمالي،و نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ان نغفل الحديث عن بنية تنظيمية عامة في تحليل النزاعات العمالية ، فالمتعارف عليه ان التنظيم النقابي في مؤسسات القطاع الصناعي الخاص يتميز عموما بتمثيلية اعضائها و اعتبارها :رفق ذلك:قيادة عمالية، كونها قادرة على التأثير على العمال.

على خلاف الفروع النقابية(مجالس العمال) في موسسات القطاع الصناعي العمومي التي يو'هلها الكثير بأنها تسيرية. في حين أن النقابة في المؤسسةالصناعية الخاصة ،حافظت على دورها كوسيلة اساسية للدفـــــاع عن المطالب العمالية و على طابعها واتجاهها المطلبي فالاضراب كشكل اساسي للنزاعات العالية المبرزة للمطالب العمالية تختلف مكانته القانونية في كلا القطاعين. فاذا كان قيام الاضراب في الموسسة الصناعية العمومية غير مسموح به قانونيا (*) فان ذلك الحق مضمون في الموسسة الصناعية الخاصة .كما يضمن القانون كذلك حماية الحق النقابي و النقابين من تجاوزات ممكنة لصاحب العمل. فهو يضمن لهم :(1) .

- الحماية من العقوبات التأديبية،او من اجراءات التحويل بسبب نشاطهم النقابية.
- الحماية من امكانية التخفيض من تصنيفهم المهني او تعينهم في منصب عمل اقل اهمية،من الناحية التأهيلية،من مناصبهم السابقة.
- الحماية من التسريح و لاتكون ذلك في الحالات الخاصة اولا بالقتراح السرى للمكتب النقابي و المصادقة من قبل مفتش العمل.

(*) لقد كانت للتغيـــرات التي حدثت بعد خمسة اكتوبـــــر 1988 ضمن دستور فيفري 1988 حق الاضـــراب في القطـاع العمومي . غير ان النصوص التطبيقية و التنظيمية التي تقنن تلك الممارسة العمالية لم تصدر بعد .

(1) Decret N° 75 -64 du 29 AVRIL 1975 Relatif à la protéction du droit syndical dans les entrprises privées .

وتلك الضمانات تنطبق أيضا لمدة سنة على النقابين الذين أنهوا مدة تكليفهم النقابي. و كنتيجة لتلك الوضعية ان كانت نزاعات العمل و خاصة الاضرابات التي تتم في القطاع الصناعي العمومي بطريقة عفوية ،أية حال لا تتم عن ارادة نقابية،وتحضير كما سجل ذلك سعيد شيخي (1).

غير ان دراسة مكانة النقابة في القطاع الصناعي الخاص تجعلنا نقيم تمييزا بحسب حجم الموءسسات (كبيرة ،متوسطة،صغيرة) اذ يلاحظ على ان دور و مكانة النقابية في الموءسسات الكبيرة تختلف جذريا عن دورها و مكانتها في الموءسسات الصغيرة و المتوسطة فالنقابة العمالية في الموءسسات الكبيرة الحجم (+ 50 عامل) تظهر اكثر تنظيما و فعالية نلمس دورها في قيادة العمال و التأثير عليهم .تتناقص تلك الفعالية و ذلك التنظيم تبعا بتناقص حجمها .

تلك الملاحظة التي اوردناها فيما يخص الموءسسات الكبيرة الحجم تنطبق على ما لاحظناه في الموءسسة ، ميدان بحثنا .من ذلك ان الفرع النقابي في الموءسسة تتميز بامكانية التأثير،و برسوخ فكرة المدافع عن مصالح العمال،لدى العمال الذي يزيد من فعاليته . و هو مكون في الموءسسة من ثلاث لجان:

- لجنة التأديب
- لجنة شوؤن النظافة و الأمن
- لجنة شوءون الخدمات الاجتماعية

غير انه حسب ما لاحظناه من خلال تواجدنا بالموءسسة فان أكثر اللجان نشاطا و ديناميكية لجنتي الخدمات الاجتماعية و التأديب.

2.2.3 - <u>النزاعات العمالية و الاضرابات</u> :

بعدما تعرضنا في الصفحات السابقة لنزاعات العمل في القطاع الصناعي الخاص ثم الى دور و مكانة النقابة. ها قد وصلنا الى وجوب دراسة السلوكات العمالية من خلال دراسة حالة موءسستنا (ميدان بحثنا) مع التركيز أساسا على الاضراب.

اما التذمرات العمالية كشكل للتعبير في الموءسسة الصناعية الخاصة

(1) CF : CHIKHI S " Gréve et Société en Algérie 1969 - 1985
OP. CIT , P : 125.

يمكن تصنيفهـــا الى نـو عيـن:

- تذمرات عـمـالية ناتجـة عـن حـالة من النزاع ينشب بين ارباب العمل او الادارة و احد العمال،و الذي با مكانه ان يصبح ذا صبغة جماعية بحكم التضامن العمالي الذي ينشر في الموسسة بشكل ينم عن وحدة العمال كما بينا ذلك في الفصل السابق.

تذمرات ناتجة عن مشاكل العمل تكون بين العمال و الادارة،و هي غالبا ما تتصل بمشاكل العـلاقات المهنية للعمل،و بالمشاكل ذات الصبغة المادية و الخدمات كالنقل.

و تشكل التذمرات العمالية الشكل الأساسي للتعبير العمالي النالجه في الموسسة الى غاية 1987،التي عرفت بداية عهد الاضرابات المتتالية.

تطور الاضرابات،مدتها و دواعيها و نوعيتها في الموسسة الصناعية الخاصة.

السنة	المدة	الأسباب / المطالب	نوعية المطالب
1973	يوم واحد	- التأخر في دفع اجور العمال	مادية
87/07	4 ساعات	-تسيير المستخدمين من قبل مدير الموارد البشرية الذي يوهّله العمال بالتعسفي	علاقة العمل
اوت 87	يوم واحد	نفس السبب السابق	
		-رفض الادارة دفع مكافأة " العيد " باعتبارها	مادية
ماي 88		[illegible]	
ماي 88	أسبوعين	-رفض العمال لتصنيف مناصب العمل المقترحة من قبل الادارة	مادية
		- تقديم حصة الخدمات الاجتماعية	شروط العمل
		- مشكل نقل عمال منطقة الحراش،ورفض الادارة دفع ساعات التأخر عن العمل	شروط العمل
89/88	ثلاثة اشهر واسبوعين	تصنيف مناصب العمل و دفع حصة الأرباح السنوية	مادية
		- علاقات العمل المتأزمة	علاقات العمل
		- تسريح احد النقابيين	،،
		- دفع حصص الخدمات الاجتماعية	شروط العمل
		- مشكل نقل العمال،و معاقبة المتأخرين	،،

وعلى العموم فان العمال في الموسسة الصناعية اكثر اتجـ ها نحو الاضراب خاصة بعد 1987 و اصبح ذلـك الشكـل التعبيري اكثر شيوعا بسبب ايمان العمال بأنه اكثر الوسائل فعالية،والاكثر تعبيرا للوجود العمالي و النقابي في الموسسة كما ان ذلك الشكل يرتبط بالمكانة القانونية التي يتبوؤها،عكس ما هو معروف في الموسسة العمومية،أين يتطلب القيام بالاضراب ،الكثير من الحيطة،وبالتالي من الوقت.

و يرجع غياب الاضرابات في الموسسة الصناعية الخاصة،حسبما استخلصناه من مقابلاتنا - بين الفترة الممتدة من 1973 تاريخ أول اضراب ،و 1987 تاريخ ثاني اضراب،ونقطة بداية لسلسلة من الاضرابات،توصل الفرع النقابي سـوما الى ارضــاء مطالب ــــــــــــ، بدون اللجوء الى (*) ــر ا ب،وبالتالي بدون ان يصل النزاع الى ذروته من جهة انتكـاس تلـك القوة التـي كان يتمتع بها ذلك الفرع بعد تورطـو بعض اعضاء، في قضية اختلاس اموال الخدمات الاجتماعية.

و الملاحظ في حالة الموسسة الصناعية الخاصة أن طول مدة الاضراب الذي هو في الواقع موشر هام في دراسة الانعكاسات الاقتصادية للاضراب من جهة،وحدة المشاكل العالقة من جهة اخرى يظهر نزعة نحو تمديد المدة .فبعدماكانت الاضرابات الأخيرة بالحدة وبطول مدتها،ثلاث اشهر بالنسبة للاضراب الأخير.

2.3 .1 - الاضراب و المطالب العمالية:محاولة تشريح لحـالة اضــــــراب :

ان اولى الملاحظات التي تنجلي من الجدول السابق هو التطور الواضح للمطالب العمالية فبعدما كانت الاضرابات الأخيرة الى مناسبات لطرح جملة من المطالب المتنوعة تخص جوانب مختلفة لكنها تخص كلها وضعية العامل بميدان العمــــل.

بيد ان المطالب الأساسية للعمال تبقى متعلقة بالأجور،او الجوانب المادية التي قد تسري اليها بعض المطالب التي قد تظهـــــــــــــــر كيفيـــة . لكنهـا تنطوي علـى ابعـاد

(*) من خلال لقـــاءاتنا العديدة مـع العـــــال و المشرفيـــن اكدوا لنا على أن اغلبية الاضرابات التي كانوا قد قـاموا بهــا من قبل ، تنتهــي جلهــا بحصولهم على ــــــــا يطالبـــون بـــــه .

سـادية أيضا كما لخدمات الاجتماعية .

و انطلاقا من الجدول يمكن تحديد المطالب العمالية في الموسسة الصناعية الخاصة في شكلين اساسيين،تتعلق الأولى بالجوانب المادية،والثانية بالشروط المختلفة للعمل.

- اعادة تصنيف مناصب العمل،وفق المجهودات المقدمة،والارتقاء الى تصنيفات اكبر من الأولى،التي تنجر عنها زيادة في الأجـور.

- تخصيص رصيد سنوي للخدمات الاجتماعية باعتبارها حافزا على الانتاج.

- شكل العلاقات الاجتماعية -المهنية للعمل التي يحددها العمال في توتر علاقتهم خاصة مع مدير الادارة العامة ،و الموارد الانسانية.

- الحق النقابي، و حماية النقابيين.

و اعتمادا على دراستنا لظاهرة الاضراب، و المطالب في القطاع الصناعي الخاص،يمكن التأكيد على ان سيطرة المطالب المادية يظهر كعنصر تشترك فيه جل الموسسات الصناعية في الجزائر،الشيء الذي يسمح لنا بالتعميم.

و سوف نقوم في هذا الاطار بمحاولة تشريح الاضراب الأخير، اخترناه نظرا لأهميته ،وطول مدته. لقد اندلع ذلك الاضراب يوم 26/نوفمبر 1988،حينما يأس العمال من تلبية مطلبهم الأساسي المتمثل في اعادة تصنيف مناصب العمل،وفقا للجهود و مقتضياتها،ذلك المطلب الذي كان محل نزاع عمل لمدة طويلة (منذ اكتوبر 1986 .

فمن خلال دراستنا الميدانية،واستقصاءاتنا لمسنا مدى الاهمية التي يعطيها العمال لذلك المطلب. ففي احدى اسئلتنا حول الأسباب الرئيسية التي بامكانها ان تودي الى اندلاع الاضراب في موسستهم كان جوابهم يتمحور اساسا حول تلك المطالب الاجرية و المادية و التي يحددها العمال خاصة في مشكل التصنيف الذي كان معلقا،يردده، لنا العمال في كل مرة .

بل - تنبئنا على ان هذا المشكل سوف يودي لا محالة الى اضراب ان لم ترضخ الادارة لمطالبهم من ذلك ان ذلك التصنيف كان موضوعا للنزاعات الجماعية للعمل،بحيث كان الوضع الاجتماعي متوترا ، اظهر خللا في عملية الاتصال بين الادارة و العمال،و غالبا ما يرتبط كل ذلك بانخفاض محسوس للروح المعنوية للعمال الذي يودي الى انخفاض نسبي للانتاج.

كما لوحظ ايضا تجمعات غير عادية و احاديث تنبيء كلها بوجود مشكل ما،و تعبر عن حالة من التذمر العمالي،يحدث الاضراب كلما بلغ ذلك التذمر اشده .

و الاضراب الأخير في الموسسة الصناعية الخاصة حدد بدايته و نهايته الفرع النقابـــي اذ قرر بأن يكون يوم 26 نوفمبر يوم اندلاع اطول اضراب في تاريخ الموسسة ،بتجمع العمال داخل فناء الموسسة،ورفضهم الدخول الى المشاغل،عدا قلة قليلة منهم ،لم يكونوا متضامنين مع المضربين الأخرين،وعلى الرغم من الحاح أرباب العمل و الادارة على وجوب دخولهم ثم محاولة ايجـــاد حـل بالتفاوض،فان الاضراب استمر.

من ذلك ان العمال كانوا خلال الاضراب الأخير و اكثر من اي وقت مضى،مصممين على ان يكون هذا الاضراب فرصة سانحة لتلبية عدة مطالـب كانت تجول في خواطرهم خاصة بغض النظر عن المطلب الاول و الاساسي-اموال الخدمات الاجتماعية،وعلاقات العمـل.

و خلال الاضراب قامت ادارة الموسسة باعلام كل الجهات كالاتحاد البلدي و الاقليمي للعمال و مفتش العمـل.وتم التفاوض مع اللجنة الولائية لانتقاء الخلافات الجماعية لغرض ايجاد حل من دون ان يأخذ الاضراب منعرجا اخر.لكن على الرغم من ذلك فان الفرع النقابي كان اكثر تشددا بالمطالب العمالية الاساسية،واكثر حرصا خاصة على اعادة تصنيف مناصب العمـل,

و توالت الأيام على حالها،بحضور العمال و تجمعهم في ساحة المصنع حيث قام العمال بعلق عرائض دونت عليها الهدف من اضرابهم ،و المطالب التي يعملون على تلبيتها .

و قد تم هذا الاضراب من دون لجوء العمال الى المظاهرة او استعمال العنف،و التخريب،او غيرها من المنعرجات التي قد تأخذها الاضرابات في بعض الاحيان ،في القطاع الصناعي العمومي.(*) بل اقتصر ذلك كما ذكرنا على الحضور و مؤازرة النقابة في عملها التفاوضي الذي كان "مراطونيا"دام اكثر من ثلاثة اشهر،اي الى ذلك اليوم الذى وافقت عليه الادارة الاصغاء لبعض المطالب العمالية الاساسية، و الرضوخ بالتالي،ليس فقط للعمال بل للادارات المختلفـــة التي تدخـــل كطرف فـــي نزاعـــات العمـــــل .

(*) تتجـه الاضربـات في الموسسات الصناعية العمومية في بعض الاحيان الى بروز تصرفـات عمـاليـة غير معروفـة في القطاع الصناعي الخـاص كالتظاهـر، و رفض السلطة المسوئلـــة (مسوولين الموسسة) بل و حتى القيام في حالات معينة بأعمال تخريبية .

ونيجة للتفاهم بين النقابة و الادارة حول بعض المطالب قد ر العمال استئناف العمل يوم
4 مـــــا رس 1989 ،وذلك في انتظار حـل تلك المشاكل التي .
وقتا طويلا. و الظاهر عمال الموسسة مصميمين على الدخول في اضراب اخر مماثل ما لم تتحقق
مطـــالبهــم . .

2223 - المطالب العمالية: بعض العناصر التحليلية.

ينبري الباحث في علم اجتماع العمل،عند دراسة لظاهرة الاضراب في المؤسسة الى التركيـــز أساسا على المطالب العمالية التي تنطوي عليها تلك الاضربات. فتلك المطالب تعد في الواقع معاني تجسد الوضع الاجتماعـــي للعمــــــــــال .

ا - الأجـــر و المطـــالـــب الماديــــــة:

يلاحظ من خلال الجدول الذي اوردناه آنفا الاهمية التي تتبووءها المطالب المادية في عريضة المطالب الأخرى. و اعادة تصنيف مناصب العمل،التي نصنفها في اطار المطالب المادية ،مثلت المطلب الأساسي،ليس فقط في عريضة المطالب العمالية ككل بل في تلك المطالب المادية ،تعود الى حين قيام ادارة المؤسسة بالاتفاق مع مفتشية العمل على تصنيف مناصب العمل في المؤسسة طبقا للقانون الاساسي للعامل الذي يرتكز على معايير خمس : التأهيل و المسؤولية و الجهد وظروف العمل،والضغوط و المتطلبات الخاصة .(1)

ان ذلك التصنيف لاقى معارضة من قبل العمــــال،اذاعتبروه مجحفا في حقهم ،وليس معبرا عن الجهود التي يبذلونها ،ويقترحون في المقابل تطبيق سلم الأجور المطبق بوحدة ذراع الميزان لصناعة السيالات التابعة للقطاع العمومـــــــــي.

غير ان الأهم عنا يكمن في نظرنا في ربط تلك المطالب المادية بالمجال الاجتماعي و الاقتصادي الذي انبثقت عنها .فاذا كانت الحركة العمالية في مجتمعنا اليوم و اكثر من اي وقت مضى،تنشد الجانب المادي(خاصة الأجور) فلإن ذلك المجال يقف عاجزا عـن التماشـل مع مقتضيات المؤسسة الصناعية.فالعامل الجزائري يعيش في مجال يتميز اساسا بتدهور قدرته الشرائيـــة وعدم تمكـن ذلـك الجـــال من توفيـــر شروط معينـة تمكنه من اعادة انتاج قـوة عملـه .
وما تلك المطالب المادية التي تميـــز الاضرابات العمالية الا جوابا و تعبيرا،في نفس الوقت عـــن و ضـــع موضوعـي قــــا ئـم (2).

---

(1) انظـر الجدول الذي يبيـن تصنيف مناصب العمـــل حسب القانون العام للعمـــل فـــي الملا حـــق .
(2) انظــر الجدول رقــم ( ) الذي يبين وقت العمل اللا ز م للاقتناء بعض المواد الاستهلاكية في المـــلا حـــق .

و السؤال الذي قد يطرح فيما يخص المطالب الأجرية ، يتمحور حول ما اذا كان يجب ربط الاجور بانتاجية الموسسة ،ام بذلك الوضع الذي يتميز المجال الاجتماعي و الاقتصادي.

ليس من المهم في بحثنا هذا ان نجيب عن هذا التساؤل بقدر ما نهتم بتبيان علاقة المطالب المادية بالموسسة الصناعية ،بين الأجور الممنوحة للعمال البسطاء و تلك الممنوحة للعمال المؤهلين و عمال التحكم . من ذلك ان هذه الفئة الاخيرة تحصل على أجور مرتفعة نسبيا و بالتالي فان وضعيتهم ازاء مجالهم تختلف من الفئة الاولى.

2 ـ علاقات العمل:

تعد المطالب المتعلقة بالعلاقات السلطوية ،التي تأتي بعد المطالب المادية ،ذات صفة كيفية تعبر عن الوضعية الاجتماعية الموضوعية للعمال تخص خاصة علاقات العمل الاجتماعية المهنية .

ذلك النوع من المطالب تعد في نظرنا عنصرا هاما يدخل في تحليل اسس استخدام اليد العاملة في الموسسة الصناعية الخاصة ،وتطلعنا على ان العلاقات التي تنشأ بمناسبة العمل،تتميز بالتأزم كنتاج لسلطوية التسيير التي يسندها العمال لمدير الموارد الانسانية فذلك يعد تعبيرا عن كيفية معينة لتسيير اليد العمالية .

و الأهمية التي تكتسبها مثل تلك المطالب في الاضرابات الأخيرة (ابتداء من سنة 1987) تعود أساسا الى رفض العمال لنمط التسيير الذي ادخله مدير الادارة العامة الموارد الانسانية الذي حاول التشديد،وفرض نوع من الصرامة .غير ان ذلك لم يكن يرضي العمال الذين اعتبروا ذلك التسيير تنكيلا بهم ،و استخفافا بشخصياتهم كعمال،لذا اصبح ذلك المدير هدف الفرع النقابي،طالبوا بفصله عن العمل في الاضراب الاخير.

و ترتبط دراسة علاقات العمل في الموسسة كسبب للاضراب،بدراسة خاصية تميز في نظرنا الموسسة الصناعية الخاصة اكثر من غيرها ،وهي روح التضامن العمالي،و الالتفاف حول الفرع النقابي،و التأثير الذي قد يحدثه معاقبة عامل معين على العمال الاخرين كما حدث ذلك. وبالتالي هناك امكانية تحول من نزاعات عمل فردية الى نزاعات عمل جماعية. (*)

(*) قد يكون الحال كذلك في موسسات القطاع الصناعي العمومي ،غير ان بعدها و حدة العلاقة قد تظهر بشكل اوضح و اكبر في الموسسة الصناعية الخاصة

مطلب يخص عودة احد العمال النقابيين الذي تم تسريحهم بتهمة التخريب يعد مثلا لروح التضامن،و ما هذا الا مثالا .

كما تظهر من خلال المطالب الكيفية احد المطالب المعروفة ايضا في الموسسات الصناعية العمومية،و هي تلك المتعلقة بالعمل النقابي،والاهمية التي يأخذها مثل هذا المطلب في الموسسة الصناعية الخاصة تعود دون شك الى المكانة التي تمثلها نقابتهم .

3 - شروط العمل و الخدمات الاجتماعية :

و هي مطالب تأتي في أخر الترتيب، وكأن عمال الموسسة الصناعية الخاصة لا يولون اهمية لمثل تلك المطالب بقدر المطالب الاخرى،على الرغم من الحصيلة التي أفضينا اليها من خلال دراستنا لشروط العمل التي تعد مطالبا جديدة بعضها لم يظهر الا في الاضراب الاخير :

- الاهتمام بتوفير شروط العمل مالنظافة،و الامن و الخدمات الخاصة بالمطعم و سيارة الاسعاف .

- تقديم حصص الخدمات الاجتماعية لسنوات 86، 87 1988

- توفير النقل للعمال ،حتى لا يتم و صولهم المتأخر .

و تمثل الخدمات الاجتماعية،المطلب الذي بلغ يلح عليه العمال كثيرا منذ الاضراب التالي . بالموسسة ، محل نزاع ايضا بين العمال و الادارة منذ ان تبين ان هناك عملية اختلاس لأموالها .

و الأهمية التي يكتسيها هذا المطلب الاخير لايتعلق فقط بكونه يدخل في شروط العمل الاجتماعية،بل انه ينطوي على بعد انساني يغذي الى حد بعيد شرعيته كمطلب. كما ان تلك الاهمية تعود ايضا الى كون ذلك المطلب يتم عن ابعاد مادية حتى و ان كان يبدو انه مطلب كيفي .

و خلاصة القول بالنسبة للمطالب العمالية بالموسسة الصناعية الخاصة انها مثلها مثل الموسسات الصناعية العمومية ، تتميز بسيطرة للمطالب ذات الطابع المادي، بحيث تمثل كل مسرة السبب الرئيسي لاندلاع الاضرابات و فوق ذلك فإ ن العامل مهتم اكثر ، و بشكل مباشر بمتطلبات حياته اليومية ،وكيفية

التغلب عليها. فما لا غترابات العمالية التي تعرفها المؤسسات الوطنية (خاصة و عمومية) ما هي في الواقع الا انعكاسا منطقيا للمشاكل المادية التي يعيشها العامل. وفق ذلك فاننا لم نتم من علاقة تحديد نسبية بين الاغتراب في المؤسسة و الأسباب المادية.

- استنتاجات الفصل :

من خلال عرضنا للسلوكات العمالية في المؤسسة الصناعية الخاصة نحاول في هذه الاستنتاجات ، الخروج ببعض الملاحظات الهامة الواردة في التحليل تتعلق بعضها بالمواقف الفردية للتعبير ، والاخرى بالمواقف الجماعية التي تتضمن نزاعات العمل .

ولعل اولى الملاحظات التي نوردها تلك التي تتعلق بالتغيب العمالي الذي عرف انخفاضا خلال السنوات الاخيرة ، في الوقت الذي تسجل فيه مؤسسات القطاع العمومي معدلات تعيق السير الحسن لعملها الانتاجي . ويرتبط الانخفاض المحسوس لظاهرة التغيب العمالي في المؤسسة الخاصة (من 3.0 % الى 2.9 % الى 2.0 فقط خلال الفترة الممتدة من 1985 الى 1987) بالنظام الانتاجي الذي يشكل فيه التسيير الصارم لليد العاملة ، ونظام الرقابة من جهة ، ونظام الحافز المادي الفردي أهم العوامل التي تقف في وجه تلك الظاهرة .

كما أن التسرب العمالي في المؤسسة ، باعتباره أحد مؤشرات المناخ الاجتماعي ووضعية العامل ، يتجه هو الاخر نحو الانخفاض من 17.6 % سنة 1985 الى 7.8 % فقط سنة 1987 . بيد أن تفسير هذا الانخفاض يقوم في نظرنا على الاستدلال بوضعية العامل في سوق العمل وسياسة تقنين الاستخدام التي صاحبت انخفاض استثمارات الصناعة العمومية ، من جهة والضغط العددي الذي ميز بداية المنطق الجديد المسير للقطاع العمومي الصناعي المتمثل في استقلالية المؤسسات .

في حين أن كبح الانتاج والتخريب كشكلين للتعبير ، ليس لهما أهمية واضحة بالمؤسسة . وقد يتم التعبير عن الشكل الاول أساسا خلال نزاعات العمل ، أو بسبب التعب والقلق اللذان يصاب بهما العامل كنتاج للمواظبة وتكثيف العمل ، أو لعدم ملاءمة المجال الخارجي للمؤسسة .

بيد أن المواقف الجماعية للتعبير تعد أهم الاشكال في المؤسسة الصناعية الخاصة . من ذلك أن الاضراب ، الذي يترجم موقف جماعي جذري ، عرف خلال السنوات تطورا كميا ونوعيا عبر التطورات الكمية ، الزيادة المطردة في عدد الاضرابات ، حيث أنه من أصل خمسة اضرابات عرفتها المؤسسة منذ 1967 ، تعود أربعة منها الى بداية سنة 87

في حيسن يخضر التطور النوعي اتجاه المطالب العمالية نحو التنوع و الكثرة مع احتفاظ المطالب المادية بالريادة .

و أولوية المطالب المادية تلك ليست وقفا على مؤسستنا فقط (ميدان بحثنا) بل تحدد أيضا سمة المطالب العمالية في القطاع العمومي . فهم العامل الجزائري و مطالبه اذن لا تزال مطالب مادية . و لعل الفروق الهامة بين الأجور العمالية و الاسعار تحدد اتجاه مطالب الاضرابات العمالية في الجزائر .

غير أن الميزة التي تخص مؤسستنا هي الاهمية التي تأخذها علاقات العمل السلطوية في المطالب العمالية ، ومرجع ذلك بدون شك طرق تسيير اليد العاملة المحددة وفقا لمنطق الانتاج .

و خلاصة القول بالنسبه للسلوكات ، و أشكال التعبير في المؤسسه الصناعيه الخاصه ، أن الاضراب يحدد الشكل الاساسي للتعبير ، حيث يعتبره العمال أهم الوسائل و أنجعها التي تسمح لهم بالدفاع عن مصالحهم ، و مواجهه بالتالي أشكال الاستغلال التي ينطوي عليها منطق الانتاج الرأسمالي ، و خاصه شكل الرقابه و النظام الانتاجي ككل النابعين من ذلك المنطق .

=============================

خـــــــــــــلاصة عـــــامــــة

=============================

لقد عملنا طوال هذا البحث على الاجابة عن سؤال اساسي يتعلق بالكيفية التي تنظم وفقها المؤسسة الصناعية الخاصة ، عملية استخدام اليد العاملة . وقد عمدنا ، للاجابة على ذلك التساؤل ، الى أقامة هيكل من ثلاث فرضيات أعتبرناها ، قبل كل شيء ، وسائل تنير لنا مجال البحث وتحديده .

من ذلك اننا لم نكن نعتبر تلك الفرضيات ، تساؤلات ، يجب ، كيفما كان الحال ، البحث عن أجوبة لها ، بل ان هيكل الفرضيات التي قمنا بصياغتها ، قد مكننا من انتاج معرفة متواضعة في ميدان علم أجتماع حول موضوع يحتاج كثيرا الى التنقيب ، والكشف عن جوانب سيره .

فأغلب الدراسات التي تمت حول القطاع الصناعي الخاص هي الى جانب كونها ذات صبغة مونوقرافية ، كما قد أشرنا الى ذلك في السابق - اسهامات من قبل اقتصاديين غرضها انتاج معطيات كمية وكيفية لمصالح وهيئات معينة ، في حين حاولنا ، من خلال هذا البحث المتواضع ، دراسة جوانب ذات صبغة سوسيولوجية .

وقد أفضى بحثنا هذا ، من خلال مختلف العناصر و الجوانب التي تم دراستها وتحليلها ، الى جملة من النتائج الميدانية التي يحتاج تعميمها القيام بدراسة تشمل عينة من مؤسسات صناعية الخاصة ، أكثر تمثيلية لخصائص استخدام اليد العاملة . لذلك فاننا نؤكد هنا على خصوصية النتائج التي توصلنا اليها على الرغم من أن بعضها قد تظهر عليها صبغة الشمولية .

ومن أهم النتائج التي توصل اليها هذا البحث ، تلك التي تتعلق بمنصب العمل باعتباره المكان الذي تتم فيه عملية تكثيف سيرورة العمل

من ذلك أن مناصب العمل المكونة لعملية العمل في المؤسسة تتميز - كما لاحظنا ذلك في الفصل السادس من هذا العمل - بكثرة وتنوع المهام التي تنطوي عليها،وبناء على ذلك فبامكاننا أن نطلق على هذه الخاصية المميزة لعملية استخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة،سمة تكثيف مهام منصب العمل،كشكل مميز لتكثيف عملية العمل .

ان تنوع المهام يجعل العامل مرتبطا طول وقت العمل بمنصب عمله كما

بينّا ذلك خلال تعرضنا لدرجة صلابة (rigidite) العمل في المؤسسة وبالتالي فان أرباب العمل يميلون دائما الى استخدام اليد العاملة وفقا للمنطق الذي يلازم مضمون كيفية الاستخدام في الانتاج الرأسمالي الذي يعمل دوما على الحصول على أقصى طاقات العامل ، وبالتالي تحقيق أقصى حد ممكن من الانتاج .

بيد أن عملية الانتاج في أية مؤسسة بما في ذلك مؤسستنا تقوم أيضا على وسائل الانتاج ، وعلى الكيفية التي يتم بها استخدام اليد العاملة وفقا لخصائص تلك الوسائل . فالمستوى التكنولوجي لوسائل الانتاج المستخدمة في المؤسسة التي تتراوح بين يدوية ونصف آلية ، وآلية و طرق تنظيمها و وجودها داخل المشاغل تسمح بالتماثل الى حد ما لأنسب الطرق التنظيمية التي تتم عن المنطق المميز للانتاج في المؤسسة الصناعية الخاصة الذي يتسم أيضا بنجاعة في استخدام الرأسمال الثابت المتمثل في الآلات .

و الأهم ، في اعتقادنا ، حول تنظيم عملية العمل ، و استخدام اليد العاملة في المؤسسة يبقى أنها تعبر على اتجاه ما سائد في جل المؤسسات الصناعية الخاصة على اعتبار أنها تشترك كلها في المبدأ الذي يسيرها الذي يقوم على الاستخدام المكثف لليد العاملة من خلال كثافة المهام التي تميز مناصب العمل بها والتحديد الدقيق لتلك المناصب .

ذلك الاتجاه ، الذي يبحث دوما عن أفضل الطرق لاستخدام العامل الجماعي تبعا للمنطق المميز للمؤسسة ، و ذلك في أطار ما تعبر عنه سيرورة العمل التي هي في الحقيقة توليف بين عاملين و مستويين احداهما تقني و الآخر انساني .

من خلال العرض الذي قمنا به لمكانة العمل الانساني في المؤسسة ظهر و كأنه يشكل عنصرا هاما و أساسيا في انتاجية العمل التي تميز ليس فقط ميدان بحثنا ، بل القطاع الصناعي الخاص عموما . من ذلك أن "السياسة"

الانتاجيــة و المردوديــة للموسســة الصناعيــة الخاصــة المنتهجــة ترتكــز على عنصر العمل أكثر من عنصــر الرأسمــال (الآلات من الناحيــة الكيفيــة و الكميــة) فــاذا، كانت المؤسســة قد عــرفت ، على العموم ، تطــورا من حيث عــدد الايدي العاملة فان ذلك التطــور لم يقابلــه في الواقــع توسعا أو تجــديدا للرأسمال الثابت(الآلات) الا بعد حوالي 16 سنــة من العمل و الانتاج . و بناء على ذلك يمكن التأكيــد هنــا على ان العامل البشري ، يبقى أفضــل العوامــل التي يتم من خلالها التحسين و التوصــل الى معــدلات انتاجيــة تسمــح بخلــق فائض القيمــــة .

ان انتاجيــة العمل تلك في حالــة المؤسســة الصناعيــة الخاصــة تقوم على عقلانيــة مميزة لتنظيــم و استخــدام اليــد العاملــة تهــدف الى التخفيــض الى أقصــى حد ممكــن، من الاوقــات الضائعــة ، و ذلك بتشغيــل تلك اليــد العاملة داخل سـيرورة عمل تتميــز كمــا أشرنا الى ذلك ، بالاستخــدام الكثيف ، الذي لا يسمــح بامكــانيــة الانشغال بغير العمل ، أو اهمالــــه .

كما تتضمن تلك العقــلانيــة كذلك جملــة من الممارســات " الاستخدامية" لقوة العمــل ، خاصــة تلك العلاقة بين العمل المبــاشر و غير المباشر في المؤسسة بحيث لا يشكــل الشكل الثاني الا معــدل قليل ، على أية حال أقل عدد ممكــن من المنــاصب الضروريــة جــدا في عمليــة العمــل، على عكس ممــا هو عليه الحال في مــؤسســات القطــاع العمــومي ، و توازي تلك الخاصيــة ، ميزة أخــرى ناتجة عن تعــدديــة مهام منصــب العمل الذي يؤدي الــى التخفيــض من مناصــب العمل المبــاشــرة .

و تتجلــى تلك الممــارسات أيضــا من خــلال سياســة التغييــة في مناصب العمــل ، التي أظهــرنــا حينما تعرضنــا لخصائصهــا في المؤسســة ، أنها ذات صبغــة مستمــرة و تعد احــدى المعطيــات التنظيميــة القائمــة ، و بالتالــي فان تصنيــف مناصب العمــل كما هي عليــه في المؤسســة يخرج عن طابعــه القانونـــي بتحــول العامــل من منصبــه الاصلــي ، الذي صنف وفقــه ، الى منصب عمل آخــر دون تغيــــير في التصنيـــــف .

و تنطوي سياسة التغييرية في المؤسسة كذلك على بعد أساسي تجعل منها عملية مقصودة أي تدخل في اطار سيرورة التكوين الميداني لقوة العمل ، من ذلك أن أولى خصائص اليد العاملة (خاصة الذكور) امكانيتها في العمل في عدة مناصب ، و بالتالي تمكين الادارة من تفادي مشاكل التي يمكن أن تنجر عن حالات التغيب ، و التسرب العمالي ... وفق ذلك فانها تعد في نظرنا عنصرا يدخل ضمن عقلانية الاستخدام في المؤسسة الصناعية الخاصة .

غير أنه ، حتى و ان كنا قد ركزنا على أهمية العامل الانساني في الفعالية التي تتسم بها عملية العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة ، فان العلاقة القائمة بين الفعالية و العامل الانساني ، ليست واردة بشكل قطعي بمعنى الى درجة اهمال الطرف الثاني الداخل في سيرورة الانتاج ، و تأخذ هنا عملية الصيانة (الوقاية منها و الصناعية أو الميكانيكية) مكانة هامة ، لكونها ترتبط بالسير الحسن لوسائل الانتاج .

وفق ذلك فان عملية استخدام اليد العاملة في المؤسسة و العقلانية التي "تقننها " ، تقوم على ايجاد أفضل توليف بين قوة العمل من جهة و الآلة من جهة ثانية ، تلك العلاقة بين العنصرين تقوم على مبدأ الانتاج و التحقيق الأقصى للمردود امتثالا للمنطق و المسير للانتاج ، و المنظم لعملية الاستخدام .

لا نطيل في القول بأن المعيار الأساسي و الأول لكيفية تنظيم سيرورة العمل ، و استخدام اليد العاملة في المؤسسة تبقى المردودية الرأسمالية و ذلك وفقا ـ كما يظهر جليا من خلال الكيفية ، و الممارسات التي تنطوي عليها عملية الاستخدام العمالي ـ لتسيير عقلاني يأخذ طابعا أمبريقيا بمعنى تستمد شكله التنظيمي و الاستخدامي من خلال التجربة الميدانية . تلك الامبريقية التي لا تأخذ بعين الاعتبار مقتضيات قيام بنية تنظيمية على أسس علمية .

ان البنية التنظيمية المميزة للمؤسسة الصناعية الخاصة ، تتسم بقدرتها على الامتثال للمتطلبات اليومية أو الظرفية لعملية العمل التي

تستند دون شك الى التجربة في تسيير قوة العمل أكثر مما تستند على قواعد تنظيمية معينة، فمقلانية سيرورة العمل في المؤسسة تمت بكيفية تقوم على بساطة الشكل التنظيمي .

و يعود في ذلك في نظرنا ، الى غياب تقاليد تنظيمية للعمل الناتج عن غياب تقاليد صناعية من جهة ، و من جهة أخرى ترتبط تلك الخاصية ، بالمستوى التقني لوسائل الانتاج ، و درجة تقسيم التقني للعمل . فالمستوى التقني يعد عنصرا محددا لمدى تنظيم عملية العمل في المؤسسة ، بمعنى أن كل مستوى معين لوسائل انتاج يقابله مستوى مماثلا لتنظيم العمل . فهذا الأخير في المؤسسة الصناعية الخاصة تمد من الاشكال التي ترتكز على الاحتياجات ، و المتطلبات الانتاجية .

كما ترتبط الممارسات و الاشكال التنظيمية المميزة للمؤسسة الصناعية الخاصة - التي تعد في الواقع تعابير لخصائص المنطق الذي يسيرها - بالتأثير و الثقل الذي يمارسه المحيط الخارجي للمؤسسة ، في علاقته مع ذلك المنطق المسير ، يؤدي في كثير من الأحيان ، الى بروز ممارسات ميدانية ، هدفها الأساسي هو الاستجابة لمتطلبات (ظرفية كانت أو غيرها) تعاكس السير الحسن لسيرورة الانتاج .

تلك هي السمات الأساسية لامبيريقية (*) الشكل التنظيمي في المؤسسة التي تظهر في الكيفية التي يتم وفقها ربط العامل الانساني المتمثل في العامل الاجتماعي و العامل التقني الذي تمثله الآلات ، فالتوليف بين العنصرين يأخذ في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة خصائصا تستند خصوصيتها للتماثل لمنطق الانتاج الرأسمالي .

غير أن عمليه الاستخدام و التنظيم في المؤسسة الصناعية الخاصة تتماشى مع ادخال معايير معينة هدفها [illegible]طير عملية العمل و الانتاج . من ذلك أن تلك الكيفية من الاستخدام و التنظيم ، التي أسهبنا في تحديد خصائصها خلال الفصول التطبيقية من هذا البحث ، استدعت اقامة

(*) تعرف الامبيريقية في الموسوعة [illegible] بمعناها الشائع بأنها "الاستعمال المقتصر على التجربة بدون نظرية بل ايضا بدون استدلال بعيد و ان كان الاقتصاد على التجربة ينطبق على ما ذهبنا اليه فيما يخص خصائص التنظيم في المؤسسة الصناعية الخاصة، فإن الشطر الثاني من التعريف لا ينطبق مع ما هو مميز في تلك المؤسسة .

تأطير عمالي معينة تتلاءم الى حد ما ، مع المنطق ، و العقلانية المميزة .

تلك الطريقة لا تعمل فقط على وجود سيرورة انتاج حسنة بل تشكل من الوجهة الأخص الشرط الضروري لاعادة انتاج مثل ذلك المنطق ، والعقلانية اللذان يؤطران تلك السيرورة . لأن ذلك لا يتم الا باقامة نظام انتاجي ، يعد فيه الانضباط العمالي شرطا جوهريا يترجم على وجه الخصوص على مستوى منصب العمل (سوى أكان مباشرا أو غير مباشر)، بل يعتبر المكان الذي يتبلور فيه الانضباط ، وذلك تبعا لأشكال عديدة التي ، و ان كانت معهودة في المؤسسات الصناعية الاخرى تأخذ في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة خصائصا قد يجعلها مميزة .

الا أنه حتى وان اختلفت أشكال الرقابة و الانضباط العمالي في المؤسسة فانها تصب كلها في "مجرى" التحقيق الأقصى لانتاجية العمل عن طريق ايجاد أفضل توليف بين العامل و عمله .

و لا يقوم الانضباط العمالي في المؤسسة الصناعية الخاصة على العامل الانساني فقط ، و الذي تظهر أهميته في عملية الاشراف على سيرورة العمل ، بل يرتكز على عامل التحفيز المادي . فالشكل الانضباطي الأول يتميز بالصرامة في تسيير اليد العاملة و وقت العمل . تلك الخاصية تقوم في المؤسسة على دارجية السلطة و الرقابة التي تنطوي عليهما . ففئة المشرفين تعد في حالة المؤسسة الصناعية الخاصة فئة هامة و حلقة أساسية في سير عملية العمل .

و المكانة التي تأخذها تلك الفئة ليس لأهميتها العددية بل من حيث نجاعتها و وجودها الدائم بجانب العمال و هي بالتالي الفئة التي تجسد في المؤسسة النظام الانتاجي الذي يميز منطق تنظيم العمل و استخدام اليد العاملة .

غير أن عملية الانضباط ليست فقط مسألة عامل انساني متمثل في الرقابة كما ذهبنا اليه آنفا اذ أنه يتصل بعامل آخر اعتبرناه أساسيا في عملية الانضباط العمالي و هو نظام الحافز المادي الفردي

المعمول به في المؤسسة ، الذي يعطي بحق صورة أخرى مجسدة عن الكيفية التي يتم وفقها اقامة العامل كفرد و الآلة (الانتاج) كما تعد احدى خصائص منطق الانتاج الرأسمالي .

و الاهمية التي يتبوؤها الحافز المادي الفردي في سيرورة الانتاج تعود لكونها تسمح با نضباط العامل ، و اهتمامه بعمله بغية الحصول على مكافأة أكثر اعتبارا لاهميته كما عرفنا ذلك في الجزء الثاني من الفصل السابع - في أجر العامل حيث تمثل في بعض مناصب العمل (44،4 %) و (52،3 %) من الاجر .

و اذ كان ذلك الحافز يظهر لاول وهلة بأنه وسيلة اقتصادية يكمن هدفه في زيادة الانتاج ، فانه يخفي في طياته علاقة اخضاع ، و سيطرة على العامل عبرنا عنها آنفا بالانضباط العمالي . فمن البديهي ان أراد العامل أن يتحصل على راتب كبير يمكن أن يعد به المتطلبات اليومية المختلفة عليه أن ينضبط في عمله ، و مما يزيد من الرسوخ ، و تأثير الحافز المادي الفردي في انضباطية العامل في المؤسسة ، المكانة التي يأخذها الجانب المادي (خاصة الاجر) لدى العامل تظهر من خلال أولويته في المطالب العمالية .

و مما يستنتج من خلال التحليلات التي قمنا بها حول الانضباط و النظام الانتاجي في المؤسسة الصناعية الخاصة ، أن ذلك الانضباط لم يكن مسألة ارغام أو اجبار ، أو غيره مما قد تنطوي عليه مهمة الرقابة و الاشراف ، وكما قد يظهر لبعض ، بل يرتكز الى حد كبير على عامل تحفيزي تدور أهدافه حول ايجاد شكل معين للانضباط يتمحور حول الخضوع الانتاجي الطوعي لليد العاملة .

فالنظام الانتاجي في المؤسسة يسعى الى اقامة جو عمل يسمح بالتطبيق الميداني لما يهدف اليه تنظيم العمل المتمثل في الاستخدام الناجح لطاقة العمال و الآلة الشيء الذي يسمح في آخر المطاف بتحقيق انتاجية عمل أكبر .

بيد أن اقامة نظام انتاجي متعدد العوامل بالمؤسسة ، لم يقف دون نشوء سلوكات عمالية تعارض جوانب معينة من عملية العمل

و تعبر عن حالة موضوعية للعامل داخل سيرورة العمل .

تلك السلوكات العمالية ذات طابع فردي و اجتماعي يمثل هذا الشكل الاخير أهمية تحليلية باعتباره يشير الى مواقف عمالية مشتركة تتجسد في نزاعات العمل الجماعية (التذمر والاضطراب) التي عرفتها المؤسسة خاصة خلال السنوات الاخيرة والتي تتميز نسبيا بسهولة التحول التذمر الى اضراب .

و مرجع ذلك في نظرنا ، ايمان العامل في المؤسسة الصناعية الخاصة بأن الاضراب ، يعد أفضل و أنجع وسيلة للتعبير عن وضعيته و اعتبار بالتالي التذمر شكلا لا يؤدي الى نتائج عاجلة . كما أن المكانة القانونية للاضراب العمالي في القطاع الصناعي الخاص تختلف عن تلك التي تميز القطاع الصناعي العمومي قبل الدستور الاخير (1989) سمحت ببروز سلوك عمالي يتجه في أغلب الأحيان نحو التجذر ، بالاضافة الى تأثير الوضعية السياسية و الاقتصادية للسنوات الاخيرة التي كانت مواتية لاندلاع الاضرابات العمالية خاصة حينما يتعلق الامر بمؤسسة صناعية خاصة لا زالت تعاني من التأثير الايديولوجي السياسي ، و التمييز الذي تحمله بين ما هو عمومي و ما هو خاص !

و مما لا شك فيه أيضا أن وضعية العامل في المجال الخارجي للمؤسسة يعد في الوقت الحالي و أكثر من أي وقت مضى ، عنصرا تحليليا ذا أهمية بالغة ليس فقط في بروز الاضراب كشكل أساسي للتعبير بل أيضا على المكانة التي تأخذها المطالب المادية في ذلك الشكل التعبيري . فهذه الخاصية الاخيرة و ان كانت تشمل جل المؤسسات عمومية أو خاصة ، فانها تقيم في حالة المؤسسة الخاصة تحليلا مميزا لها يرتبط فيه التأثير الثنائي و المتلازم لذلك المجال و وضعية العامل و كيفية استخدامه داخل سيرورة العمل التي تتسم بالكثافة .

ان كيفية استخدام اليد العاملة في المؤسسة الصناعية الخاصة و طريقة تنظيم سيرورة العمل تتماثل لمنطق الانتاج الرأسمالي كما أشرنا الى ذلك من حيث مبدءه الجوهري المتمثل في التحقيق الاقصى

للانتــاج ، الا أنهـا تختلـف من حيث طـرق تنظـيم و تقسيـم العمـل .

فمن المتعارف عليه أن تقسيم العمل و طرق تنظيم العمل التي تندرج تحت ظـالـة النموذج الرأسمالي للانتاج تتميز بالتخصصية بمعنى الحـد من التخصيرية ، و كثرة المهـام في محتوى منصب العمـل في حين أن تعدد المهام و التخصيرية يعدان أهم خصائص عملية تقسيم العمـل في المؤسسة الصناعيـة الخـاصــة .

ـ مراجع باللغة العربية .

ـ كتب و أطروحات .

ـ الساعاتي (حسان)، علم اجتماع الصناعي بيروت :دار النهضة العربية ،1980 .
ـ بدوي (أحمد زكي)،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية،بيروت : مكتبة لبنان،1978 .
ـ بمداش(سكينة)،القطاع الخاص في الجزائر ، مركز البحوث في الاقتصاد التطبيقي أكتوبر 1979 .
ـ بيومي (صلاح)، حوافز الانتاج في الصناعة ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1982 .
ـ جابي (عبد الناصر)، "مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية ، الاضرابات العمالية في الجزائر 69ـ1986 "،دكتوراه الدرجة الثالثة جامعة الجزائر ، معهد علم الاجتماع 1987ـ1988 .
ـ عبد المولى (محمود)، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي ، طرابلس : دار العربية للكتاب ، 1984 .
ـ كوفيليه (أرمان)، مدخل الى علم الاجتماع ، ترجمة نبيه صقر، بيروت : منشورات عويدات، 1980 .

ـ وثائق ، دوريات و جرائد .

ـ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية ، خلاصة الخطة الاقتصادية ، و الاجتماعية للعشرية 67ـ1973، ماي 1980 .
ـ الشعب : 6 أوت 1987 .
ـ بوزيدة خليفة، " أسس اندماج المجتمع الجزائري " مجلة علم الاجتماع،العدد 3، 1987 .
ـ ميثاق الجزائر أفريل 1964 ،الجزائر:المطبعة الوطنية الجزائرية بدون سنة نشر .
ـ ميثاق الجزائر 1976، الجزائر مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني 1976 .
ـ مقررات اللجنة المركزية من المؤتمر الرابع الى المؤتمر الخامس 79ـ1983 ،الجزء الثاني "الائحة القطاع الخاص الجزائر ، نشر و توزيع قطاع الاعلام و التنشيط نوفمبر 1985 .
ـ قانون 78ـ02 المتعلق باحتكار الدولة للتجارة الخارجية ،الجريدة الرسمية السداسي الاول 1978 .
ـ مجلة أحداث اقتصادية ، ديسمبر 1986 .

- OUVRAGES, THESES ET ETUDES :

- A.A.R.D.E.S, ETUDE INDUSTRIE PRIVEE, JANVIER, 1975.
-volume3 :-les facteurs humains de la production.
-volume4 :-les structures de production.

- ABEDOU (ABDERRAHMANE), "MONOGRAPHIE D'UNE EXPERIENCE INDUSTRIE- LLE EN ALGERIE; LE CAS DE 3 USINES DE L'ENNCC (ex: S.N METAL) 3° CYCLE, UNIVERSITE DE JUSSIEU, PARIS VI, 1986.

- ALCOUFFE (ALAIN), POUVOIR ET ENTREPRISE, UNIVERSITE DE GRENOBLE: SERVICE DE REPRODUCTION DE THESES , 1976.

- ALQUIER (CLAUDE), DICTIONNAIRE ENCYCLOPEDIQUE ECONOMIQUE ET SOCIAL PARIS: ECONOMICA, 1985.

- ANNAIRE DE L'AFRIQUE DU NORD, PARIS: C.N.R.S, ANNEES: 1962, 1964 1966, 1968, 1982.

- BARBIER (PAUL), PROGRES TECNIQUE ,ET ORGANISATION DU TRAVAIL, BASE DU PROGRES SOCIAL, PARIS: DUNOD, 1958.

- BAUMGARTEN (FR), PSYCHOLOGIE ET FACTEURS HUMAINS DANS L'ENTREPRISE PARIS: BIBLIOTHEQUE PROFFESSIONNELLE ET SOCIALE, 1948.

- BEAUD (MICHELE), L'ART DE LA THESE, PARIS: LA DECOUVERTE, 1986.

- BEN ACHENHOU (ABDELLATIF), PLANIFICATION ET DEVELOPPEMENT EN ALGERIE 1962-1980, ALGER, 1980.

- BEN HOURIA (TAHAR), L'ECONOMIE DE L'ALGERIE ,PARIS: F.MASPERO, 1980.

- BENISSAD (M.E), L'ECONOMIE DE DEVLOPPEMENT DE L'ALGERIE; SOUS-DEVELOPPEMENT ET SOCIALISME, 2° ED. ALGER: O.P.U, 1982.
-ECONOMIE ALGERIENNE CONTEMPORAINE, PARIS: P.U.F, 1980.

- BERNIS (DESTAIN DE), LES INDUSTRIES INDUSTRIALISANTES ET L'INT- EGRATION ECONOMIQUE NATIONALE, SANS EDITEUR, SANS DATE.

- BOISDE (RYMOND), LE TRAVAIL ET SES POSTES, T: 1; LE TRAVAILLEUR L'EQUIPE ET L'ATELIER, PARIS: CENTRE DE DOCUMENTATION UNIVERSITAIRE, 1956.

- BOUAHA (CHERIFA), "APPROCHE PSYCHOLOGIQUE DE LA PARTICIPATION A TRAVERS LES REPRESETATIONSDE LA G.S.E", D.E.A, UNIVERSITE D'ALGER, 1981.

- BOUZIDI (ABDELMADJID), "EMLOI ET CHOMAGE EN ALGERIE", DOCUMENT RENEOTE.

- CE-NEAP, LES ENTREPRISES PRIVEES INDUSTRIELLES EN ALGERIE ,1982 ALFER: 1985.

-CHEVALIER(JEAN),ORGANISATION,T1,ADMINISTRATION DE L'ENTREPRISE 10ED.PARIS:DUNOD,1961.

- CHIKHI(SAID)," QUESTIONS OUVRIERES ET RAPPORTS SOCIAUX;L'OUVRIER,L'ATELIER ET LE BUREAUCRATE",THESE DE DOCTORAT D'ETAT UNIVERSITE DE PARIS VII,1986.

- DE GAUDEMAR(JEAN PAUL),L'ORDRE ET LA PRODUCTION;NAISSANCE ET FORMES DE LA DISCIPLINE D'USINE,PARIS:DUNOD,1982.

- DUBOIS(PIERRE),LE SABOTAGE DANS L'INDUSTRIE,PARIS:CALMAN-LEVY 1979.

- DURAND(CLAUDE),"LA SIGNIFICATION PROFESSIONNELLE ET ECONOMIQUE DE L'ACTION SYNDICALE",IN SOCIOLOGIE DU TRAVAIL,N°2,1986.

- DURAND(CLAUDE),LE TRAVAIL ENCHAINE ;ORGANISATION DU TRAVAIL ET DOMINATION SOCIALE,PARIS:SEUIL,1978.

- DURKHEIM(EMILE),LES REGLES DE LA METHODE SOCIOLOGIQUE,21ED. PARIS:P.U.F,1983.

- FRIEDMANN(GEORGES),PROBLEMES HUMAINS DU MACHINISME INDUSTRIEL 23ED. PARIS:GALLIMARD,1946.

- GRAWITZ(MADELINE),METHODE DES SCIENCES SOCIALES,4ED.,PARIS: DALLOZ,1979.

- LARABI(HACHEMI),OPINIONS SUR L'ECONOMIE ALGERIENNE;SUIVIE DE NOTES DE VOYAGES,ALGER:S.N.E.D,1973.

- LIABES(DJILALI),-ETUDE INDUSTRIE PRIVEE,ACTUALITES DU SECTEUR PRIVE INDUSTRIEL;ESSAI D'ACTUALISATION1969-1979,I.N.E.AP JUIN 1980.

-"NAISSANCE ET DEVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVE INDUSTRIEL EN ALGERIE 1962-1890,PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES COUCHES SOCIALES EN FORMATION",3CYCLE,AIX-MARSEILLE II,1979.

-- CAPITAL PRIVE ET PATRONS D'INDUSTRIE EN ALGERIE 1962-1982,PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES COUCHES SOCIALES EN FORMATION,ALGER.: 1984.

- ETUDE INDUSTRIE PRIVEE,STRUCTURE ET REPRODUCTION DU CAPITAL INDUSTRIEL PRIVE,A.A.R.D.E.S V:5,1979.

-JARDILLIER(PIERRE),BAUDIN(HENRY),ABSENTEISME:MYTHES ET REALITE. PARIS:ENTREPRISE MODERNE D'EDITION,1979.

- KAHLAT(SAID),"ESPACE SOCIAL ET INDUSTRIALISATION;LE CAS DE LA SONACOME",THESE DE 3° CYCLE,UNIVERSITE D'AIX-MARSEILLE II,1984-1985.

- MARTORY(B),PESQUEUX(Y),ECONOMIE ET ORGANISATION DES ENTREPRISES,PARIS:F.NATHAN,1979.

- MILLS(W.RIGHT),L'IMAGINATION SOCIOLOGIQUE,TRADUCTION DE P.CLINQUART,PARIS:F.MASPERO,1977.

- MOTTEZ(BERNARD),LA SOCIOLOGIE INDUSTRIELLE,3 ED.PARIS:P.U.F 1982.

- NAUSSBAUM(JEAN),LES RELATION DE TRAVAIL,FASCICULE I,UNIVERSITE DE PARIS V,1968 - 1969.

- PAUWELS(J.P),REFLEXIONS SUR LES NOUVELLES ORIENTATIOS ECONOMIQUES ET ENERGITIQUE DU PLAN QUADRIENNAL(80-1984),ET SUR L'ORGANISATION DE L'ECONOMIE ALGERIENNE,ALGER:E.N.A.L 1983.

- PEHUET(LOUIS),ORGANISATION TECHNIQUE DE L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE,PARIS:EYROLLES,1960.

- PENEFF(JEAN),LES INDUSTRIELS ALGERIENS,PARIS:C.N.R.S,1981.

- SAADI(R.N),LA G.S.E ,ESSAI D'EVALUATION,ALGER:O.P.U,1985.

- SAFIR(NADJI),"INDUSTRIALISATION ET EMPLOI EN ALGERIE;LE CAS DE LA SIDERURGIE",THESE DE 3CYCLE,PARIS:ECOLE PRATIQUE DES HAUTES ETUDES EN SCIENCES SOCIALES,1979.

- WILLENER(ALFRED),DURAND(CLAUDE),PRESTAT(CLAUDE),TRAVAIL SALAIRE ET PRODUCTION,T1,LE CONTROLE DES CADENCES PARIS:LA-HAYE-MOUTON,1972.

- DOCUMENTS, PERIODIQUES ET JOURNAUX:

- BELKAID(A), "L'OCCUPATION DE LA POPULATION ACTIVE", IN TRIBUNE DE DEVELOPPEMENT, SPECIAL EMPLOI, U.S.E.A, N° 7, 1987.
- CHIKHI(SAID), "GREVE ET SOCIETE EN ALGERIE 1969-1985", IN LES CAHIERS DU CREAD, N° 6, 2TRIMESTRE, 1986.
  - "LE TRAVAIL EN USINE", IN LES CAHIERS DU CREAD N° 4, 4TRIMESTRE, 1984.
- CHIKHI(SAID), EL-KENZ(ALI), "FORMES DE REPRESETATION ET PRATIQUES OUVRIERES: LE COMPLEXE SIDERURGIQUE D'EL-HADJAR ET LE C.V.I", COMMUNICATION, "WORKER'S STRATEGIES IN THIRD WORLD INDUSTRIALISATION", UPPSALA UNIVERSITET AKUT(SUEDE), OCT. 1987.
- DECRET N° 75 -64 DU 29 AVRIL 1975, RELATIF A LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES PRIVEES.
- EL-MOUDJAHID, DU 22 DEC 1981.
- EL-MOUDJAHID, DU2 FEV 1988, N° 7041.
- EL-MOUDJAHID, DU20 NOV 1988, N° 7290.
- EL-MOUDJAHID, DU24 NOV 1988, N° 7294.
- ENQUETE EMPOI ET SALAIRE; SITUATION DE L'EMPOI, AVRIL, 1968.
- ENQUETE EMPOI ET SALAIRE; EVOLUTION DE L'EMPOI, DE 1966 A 1970.
- LE MONDE, N° 12706, 5DEC. 1986
- MESSAID(HASNA-AMINA), "REFLEXION SUR LA STRUCTURE ET L'EVOLUTION, DE LA FORCE DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC INDUSTRIEL", IN REVUE DE SOCIOLOGIE, N° 3, O.P.U, 1987.
- OFFICE DE SUIVI, DE COORDINATION DE L'INVESTISSEMENT PRIVE BILAN DES INVESTISSEMENTS AGREES (C.N.A ET C.A.W) 1983-1987, DOCUMENTS INTERNES.

- R.A.D.P,F.L.N,CHARTE ET CODE DE LA GESTION SOCIALISTE DES ENTREPRISES.

- R.A.D.P,M.P.A.T,DEUXIEME PLAN QUINQUENNAL(1985-1989),RAPPORT GENERAL,ALGER:E.N.A.G,JUIN 1985.

- R.A.D.P,M.P.A.T,ANNUIRE STATISTIQUE DE L'ALGERIE,1980.

- R.A.D.P,S.E.P,TABLEAUX DE L'ECONOMIE ALGERIENNE 1971,ALGER:1970.

- R.A.D.P,PLAN QUADRIENNAL 1970-1973,RAPPORT GENERAL,1970.

- RAMONET(IGNACIO),"DECLIN DE LA RENTE PETROLIERE,ET ESSOR DU SECTEUR PRIVE;VENTS DE REFORMES EN ALGERIE",LE MONDE N° 391,16OCT.1986.

- REVUE DU CE-NEAP,N° 2,JUIN 1985;SPECIAL"ENTRPRISES PRIVEES INDUSTRIELLES".
  - amirouche(abdelhamid),"presetation empirique du stock d'equipement en materiel des entreprises industrielles privees"
  - amirouche(a),chelghame(m.k),"le secteur prive dans la doctrine economique nationale".
  - hadjseyd(m),"quelques aspects de l'evolution du secteur prive industriel".
  - hommam(a),"le nouveau secteur prive en algerie".

- SECRETARIAT SOCIAL D'ALGER,INFORMATIONS RAPIDES,EMPOI ET SOUS-EMPLOI,BULLETIN MENSUEL,3° SERIE,N° 5,FEV 1965.

- ZARKA(CLAUDE),"CHRONOLOGIE ECONOMIQUE",IN ANNUIRE DE L'AFRIQUE DU NORD,N° 1,1962,PARIS:C.N.R.S,1963.

- الاستبيان -

1- السن :

2- المستوى التعليمي : أمي ☐ يعرف الكتابة و القراءة ☐ ابتدائي ☐

متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

3- منصب العمل المشتغل :

4- تاريخ أخر ترقية (فئة التحكم) :

I- التوظيف و التأهيل :

5- ماهي مهنتك قبل مجيئك الى هذه المؤسسة :

الصناعة ☐ الزراعة ☐ التجارة ☐ الخدمات ☐ بطالة ☐

أخرى :

6- كيف تم توظيفك بالمؤسسة :

- بالحضور الى ادارة المؤسسة ☐

- توصية من قبل أحد عمال المؤسسة ☐

- توظيف عن طريق ديوان القوى العاملة ☐

- توظيفك قائم على علاقة عائلية أو جهوية ☐

- أخرى :

7- هل كان لديكم تكوينا معينا ، قبل توظيفك من قبل هذه المؤسسة :

نعم ☐ لا ☐

- اذا كان نعم ، ماهو نوع ذلك التكوين :

- اذا كان لا ، ماهو وقت اللازم لعامل مبتدئ بالمؤسسة ليقوم بالعمل على ما يرام :

8- في حالة تغيبك ، هل يتم استخلافك من عمال المؤسسة :

نعم ☐ لا ☐ أخرى ☐

9- هل أن متطلبات منصب العمل الذي تقوم به ، تتعدى قدراتك المهنية : نعم ☐ لا ☐

أخرى :

II ـ العمل : التنظيم و الشروط

10 ـ هل تنفذ دائما نفس العمل :

غالبا [ ] في بعض الاحيان [ ] نادرا [ ]

11 ـ هل يسند لك نفس منصب العمل دائما :

نعم [ ] لا [ ] في بعض الاحيان [ ]

اذا كان الجواب بلا ، ماهو عدد المناصب العمل التي شغلتموها :

منصب واحد [ ] منصبين [ ] ثلاثه مناصب [ ] أربعة مناصب و أكثر [ ]

12 ـ هل أن التغيير في مناصب العمل شيء مألوف حاليا :

نعم [ ] لا [ ] نوعا ما [ ]

اذا كان الجواب بنعم ، ذلك التغيير يكون في :

نفس فرقة العمل [ ] فيما بين الفرق [ ] فيما بين المشاغل [ ]

13 ـ ماهي مناصب العمل التي يمكنك العمل بها ، دون مشاكل التأهيل :

ألة صنع الانابيب [ ] ألة التحبير [ ] ألة الثقبة [ ]

ألات الضغط [ ] ألات بيون [ ] التركيب [ ] الجمع [ ]

التعليب [ ] مناصب أخرى :

14 ـ هل أن العمل الذي تقوم به ، يتطلب مجهودات كبيرة :

نعم [ ] لا [ ]

ـ اذا كان الجواب بنعم ، هل هو مجهود :

جسمي [ ] معنوي [ ]

15 ـ ماهي المهام التي تنفذها في اطار منصب عملك :

16 ـ ماهي المهام التي تظهر لك خارجه عن المهام التي يتوجب أن تقوم بها في منصب عملك :

17 ـ هل لديك حرية معينة في تنظيم عملك :

نعم [ ] لا [ ] نوعا ما [ ]

أخرى :

18 ـ هل أن الظروف الفيزيقيه للعمل ، ملائمه للسير الحسن لسيروره الانتاج :

حسنه [ ] مقبولة [ ] سيئه [ ]

ـ اذا كانت سيئه ، شخص لنا الظروف المنقوصه :

19ـ هل تناسبك أوقات العمل :

نعم ☐ لا ☐

ـ اذا كان الجواب لا ، ماهي التعديلات التي تود تقديمها :

20ـ مالذي تلمسه من العمل الذي تقوم به :

ـ عمل راتب ☐

ـ عمل متعب ☐

ـ مهنه بدون مستقبل ☐

ـ أخرى : ...

21ـ هل يظهر لك نظام الرقابه و الانظباط :

ديمقراطي ☐ سلطوي ☐

أخرى :

22ـ هل أن نظام مراقبه الانتاج في المؤسسة :

دائم ☐ في بعض الاحيان ☐

III ـ الاجور و الحوافز :

23ـ ماهي الحصه التي تأخذها مكافآت الانتاج في الاجور :

24ـ هل تعتقد في أن المكافآة المرتبطة بالمردود الفردي وسيلة لزياده الانتاج :

موافق موافقه ☐ موافق غير موافقه ☐

ـ اشرح ذلك :

25ـ ماهي الطرق التي تعتبرها ملائمه من أجل تحسين و تنميه العمال (رقّم حسب الأهميه) :

ـ زياده الاجور ☐

ـ تشجيع كافة الأعمال المتصلة بالخدمات الاجتماعيه ☐

ـ تحسين الشروط العامه للعمل ☐

ـ أخرى :

IV ـ مواقف الرضى و آراء :

26ـ هل تحب العمل الذي تقوم به :

نعم ☐ لا ☐

ـ اذا كان الجواب لا ، ماهي أسباب عدم الرضى :

27 ـ علاقتك مع العمال ، علاقه :

حسنه ☐ مقبوله ☐ سيئـه ☐

28 ـ علاقتك مع السلطة الدارجيه (عمال التحكم) :

حسنه ☐ مقبوله ☐ سيئـه ☐

29 ـ هل تلمس في جماعه العمل ، روح التضامن :

نعم ☐ لا ☐

ـ اذا كان الجواب نعم ، ماهي المناسبات التي تظهر فيها ذلك التضامن :

30 ـ هل ترغب في تغيير المؤسسه :

نعم ☐ لا ☐

ج ـ النقابية ، و المشاكل الاجتماعية للعمل :

31 ـ ماهي ، في نظرك ، الأهداف الاساسيه لفرعكم النقابي :

32 ـ هل تقدر بأنك ممثل بشكل جيد :

نعم ☐ لا ☐

اشرح ذلك :

33 ـ اذا طلب منك اقامه تقييم شامل لنشاطات الفرع النقابي ، كيف يكون ذلك :

حصيله ايجابيه ☐ حصيله متوسطه ☐ حصيله سلبيه ☐

34 ـ ماهو رأيك في الاضراب العمالي :

موافق موافقه ☐ موافق غير موافقه ☐

ـ اشرح ذلك :

35 ـ ماهي في نظرك ، الدواعي الأساسيه التي تعمل على اندلاع اضراب في المؤسسه (رقم ذلك حسب الأهميه) :

ـ الأجور و الحوافز ☐

ـ العلاقات السلطويه ☐

ـ شروط العمل ، و الخدمات الاجتماعيه ☐

أخرى :

36 ـ هل تصلون، من خلال الاضراب، الى تحقيق مطالبكم :

غالبا ☐ في بعض الأحيان ☐ أبدا ☐

37 ـ هل حصل لك ، أن عملت على عدم بلوغ حد انتاجي معين :

غالبا ☐ في بعض الأحيان ☐ أبدا ☐

ـ اذا كان الجواب غالبا ، أو في بعض الاحيان، أذكر الاسباب:

38 ـ ماهي في نظرك ، الأسباب الهامه التي تدفع بالعامل الى التغيب:

ملحق الفصل الأول

جدول رقم (1) يمثل توقعات وإنجازات الإستثمارات الإقتصادية (1967 - 1977)

الوحدة (م د)³ ج

القطاعات	الإنجازات 67 - 1969	1973 - 70 التوقعات	الإنجازات	1974 - 74 التوقعات	الإنجازات
الفلاحة	1885	4140	4350	12005	8913
الصناعة	4750	12400	20803	48000	74154
المحروقات -	855	2307	9776	15521	35979
التربية	838	3310	3036	9947	5948
القطاعات الأخرى	1089	5589	36297	24784	32221
المجموع	9.121	27746	36.297	110217	121.236

جدول رقم (2) يبيّن تضخم البرامج الإنمائية بالنسبة للتكاليف الأولية

المخططات	التكاليف المقررة	تكاليف الإستثمارات	الزيادة
المخطط الثلاثي	9.121	19.600	2,15
المخطط الرباعي الأول	27.740	68.600	2,46
المخطط الرباعي الثاني	110 217	314.600	2,85
المجموع	146,5	402,5	2,75

المصدر: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، خلاصة الحصيلة الإقتصادية والاجتماعية للعشرية 67 - 1978، ماي 1980، ص 40

جدول رقم (3) يبيّن البرنامج العام لإستثمارات المخططين الخماسيين

الوحدة (10^9) دج

	المخطط الخماسي الأول			الترخيص بالمصاريف	المخطط الخماسي الثاني			النفقات المتراكمة
	بقية الإنجاز	برنامج جديد	المجموع		بقية الإنجاز	برنامج جديد	المجموع	
ـاعة	79,5	132,2	211,7	154,5	52,90	198,70	251,60	174,20
ـحة والري	17,8	41,6	59,4	47,1	9,00	81,08	115,42	79,00
ـقل	2,4	13,4	15,8	13,0	6,41	15,41	21,50	15,00
ـيد والمواصلات	-	-	-	-	7,35	6,65	14,00	8,00
ـكل التحتية الاقتصادية	9,9	36,2	56,1	37,9	35,20	27,76	62,96	45,50
ـكل التحتية الإجتماعية	6,7	14,3	21,1	16,3	116,05	130,28	246,33	149,45
ـسكن	34,5	58,0	92,5	60,0	(61,42)	(63,50)	(124,92)	(86,45)
ـربية والتكوين	30,3	34,4	65,7	42,2	(33,30)	(31,50)	(64,80)	(45,00)
ـة والحماية اجتماعية	-	-	-	-	(13,27)	(21,50)	(34,77)	(10,00)
ـزات إجتماعية أخرى	-	-	-	-	(8,06)	(13,78)	(21,84)	(8,00)
ـيزات الجماعية	2,4	10,9	13,3	9,6	(32,67)	25,65	58,34	44.00
ـائل الإنجاز	3,4	21,6	25,0	20,0	8,20	25,00	33,20	19,00
ـخزين والتوزيع	-	-	-	-	13,65	11,36	25,01	15.85
ـمجموع	196,9	363,9	560,5	400,6	306,77	521,61	828,38	550,00

( ) يشير إلى قيمة منتمية إلى إجمالي الهياكل التحتية الإجتماعية

جدول رقم (4) يظهر تطور بنية البطالة من 67 - 1979

	1967	1970	1973	1977	1979
السكان القادرون على العمل	2.266.340	2.555.900	2.854.245	3.347.000	3 678.000
البطالــة	526.800	572.670	672.495	697.320	661.332
% البطالة	23,2	22,4	23,6	20,3	%17,9

Source : - N. Safir, « industrialisation et emploi en Algerie : le cas de la Sidérurgie » thése de 3e cycle, Paris : E.H.E.S.S, 1979, p1
- A. Bouzidi, emploi et chômage en Algerie, O.N.M, 1984, p5

جدول رقم (5) يبين تطور بنية البطالة خلال الخماسي الأول

	1980	1981	1983	1984
الفئة المشتغلة	314451	3.267.985	3.765.682	3.756.000
الفئة العاطلة	673549	698.025	657916	703.000
الفئة العاطلة (%)	% 17,6	17,6	% 16	15,7

Source : - A. Bouzidi, « emploi et chômage en Algérie », op. cit, p5.
- RADP, MPAT, ONS, Annuaire statistique de l'Algérie 1983 - 1984, N° 12, ed 1985, p40.
- U.S.E.A, tribune de developpement N° 7, 1987, p8

جدول رقم (6) يمثل تطور صراعات العمل بين 1977 - 1980

	القطاع العام		القطاع الخاص	
	توقف عن العمل	مشكل إجتماعي(*)	توقف عن العمل	مشكل إجتماعي
1977	189	344	332	268
1978	88	107	235	113
1979	260	364	436	274
1980	420	395	502	245

(*) المشكل الاجتماعي (malaise social) هو مختلف الحالات الصراعية التي من شأنها أن تشكل خلافاً في ميدان العمل.

Source : R.N. SAADI, la G.S.E, Essai d'evaluation, Alger : O.P.U, 1985, p 491

- ملحق الفصل الثالث

جدول رقم (7) يمثل حصة الإستثمارات الصناعية للقطاعين العام والخاص (%)

السنوات	القطاع الخاص	القطاع العام	البترول
1950	70	30	-
1954	68	27	5
1956	53	40	7
1958	32	40	28
1962	34	32	34

Source : AARDES, etude industrie privée V: 1, 1975, p

جدول (8) يمثل نسبة المؤسسات الخاصة الصغيرة الحجم (1 الى 4 عمال) من إجمالي المؤسسات الخاصة. (%)

السنوات	1968	1974	1977	1980
النسبة (%)	54,4	55,0	55,0	53,3

Source :

جدول رقم (9) يتبين وضعية المشاريع المقررة بين مارس 1983 وديسمبر 1985

	اللجنة الوطنية		اللجان الولائية		المجموع		%		
	عدد المشاريع	الإستثمارات 10^3 دج	عدد المشاريع	الإستثمارات 10^3 دج	عدد المشاريع	الإستثمارات 10^3 دج	اللجنة الوطنية	اللجان الولائية	المجموع
المتخلى عنها	9	63 788	98	151098	107	214 886	2,4	7,4	6,3
لم تنفذ بعد	49	510360	148	248483	197	788 843	13,1	11,1	11,6
قيد التنفيذ	234	3 425 840	691	1164286	925	4590126	62,6	52	54,3
المنجزة	82	1021478	392	590152	474	1611630	21,9	20,5	27,8
الإجمالي	374	5021466	1329	2184019	1703	7205485	100	100	100

Source : OSCIP, document interne.

جدول رقم (10) يبين تطور المؤسسات الخاصة حسب فروع النشاط الاقتصادي

فروع النشاط الإقتصادي	1968	1969	1970	1980	تغيرات 1980-68	%
الصناعات الميكانيكية، المعدنية والكهربائية	137	154	167	2000 (*)	1863 +	93,1
مواد البناء، الخزف، الزجاج	74	84	94	475	401	84,4
الصناعات الكيماوية، المطاطية والبلاستيكية	77	77	77	785	708	90,2
الصناعات الغذائية	249	284	287	558	309	55,4
الصناعات النسيجية	363	460	525	1570	1207	76,9
الجلود والأحذية	102	113	129	787	685	87,0
الخشب، الورق والصناعات الأخرى	184	192	203	826 (**)	642	77,7
المجموع	1186	1364	1482	7001	5815	83,1

(*) الصناعات الحديدية متضمنة في الرقم - (**) الفلين متضمن في الرقم

Source : - AARDES ; etude industrie privée, les facteurs Humains de la Production, op.cit, p 17

- D. Liabes, capital privé et Patrons d'industrie, op.cit, 418

- جدول رقم (11) يبين توزيع المؤسسات الخاصة حسب فروع النشاط الاقتصادي بين (1983 - 1987) %

ف.ن.ا	الصيد البحري	المناجم والمحاجر	الصنا الحديد، الميكا، المعد، والإلكترونيك	مواد البناء	البناء والأشغال العمومية	الصنا الكيما المطاط، والبلا	الصناعات الغذائية	
العدد	10	260	610	452	498	516	482	
%	0,2	5,0	11,8	8,7	9,6	9,9	9,3	
ف.ن.ا	الصناعات النسيجية	الجلد والأحذية	الخشب، الفلين والورق	النقل	السياحة والفندقة	الصناعات الأخرى	الخدمات	المجموع
العدد	691	91	206	104	796	83	391	5190
%	13,3	1,8	4,0	2,0	15,3	1,6	7,5	%100

ف.ن.ا = فروع النشاط الاقتصادي

Source : OSCIP, bilan des investissements agrées (CNA et CAW) op.cit

جدول (42) يبيّن التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصناعية الخاصة

الولايات	الجزائر	الأصنام	المدية	تيزي وزو	مستغانم	وهران	سعيدة	تيارت	تلمسان	عنابة
المجموع	679	-	24	9	47	311	4,1	-	123	53
%	45,8	-	1,6	96	3,1	20,9	2,7	-	8,2	3,5
الولايات	قسنطينة	باتنة	سطيف	الواحات	الساورة	الجنوب	ناحية الجزائر	ناحية وهران	ناحية قسنطينة	المجموع العام
المجموع	90	15	82	-	8	8	711	522	240	1482
%	6,1	1,0	5,5	-	0,5	0,5	48,0	35,2	16,2	100,0

Source : AARDES, étude industrie privée, les Facteurs humaines de la production, op.cit, p 11

_ جدول رقم (43) يبيّن توزيع المؤسسات الخاصة على بعض الولايات، حسب لجان الموافقة (%)

	اللجان الولائية + اللجنة الوطنية				اللجنة الوطنية			
	1985-83	1986	1987	1987-83	1985-83	1986	1987	1987-83
الجزائر	7,5	15,8	7,5	9,6	7,5	10,9	7,9	8,2
بليدة	7,8	4,3	3,0	5,5	8,8	7,1	3,9	6,7
تيزي وزو	6,6	4,1	5,2	5,6	3,8	3,8	5,0	4,2
بومرداس	3,9	5,2	6,1	4,9	7,9	16,9	12,8	11,1
وهران	4,3	5,0	7,1	5,3	8,8	7,1	10,3	9,1
سطيف	3,9	4,0	3,7	3,8	4,7	2,2	3,0	2,5
قسنطينة	4,9	2,5	5,8	4,6	4,5	1,1	3,4	3,6
تيبازة	-	-	-	-	5,7	5,4	6,2	5,8
%	39,0	40,9	38,4	39,30	51,7	54,5	52,6	51,2

Source : OSCIP, bilans des projets d'investissements agréés par la CNA et CAW 1983-1987.

جدول رقم (14) يمثل تطور الانتاج الداخلي الخام بين 1969 و 1981 (%)

السنة / القطاع القانوني	1969		المجموع	1981		المجموع
	عام	خاص		عام	خاص	
النسبة (%)	30,4	69,6	100	59,0	41,0	100

Source : RADP, MPAT, CE.NEAP, les entreprises privées industrielles en Algerie, 1985, p203

جدول رقم (15) يبين نصيب القطاع العام من التشغيل الاجمالي حسب القطاعات الاقتصادية (%)

	1967	1977	1980	1982	1984	1985
الفلاحة	28,2	35,2	31,9	31,3	-	-
الصناعة	42,3	67,5	72,2	74,3	-	-
البناء والأشغال العمومية	41,3	62,3	65,4	67,3	-	-
التجارة والخدمات	20,2	49,2	41,0	43,9	-	-
النقل	71,2	68,0	51,6	51,1	-	-
المجموع (بالادارة)	48,6	56,0	58,9	60,9	59,2	57,7

Source : - A. Bouzidi, « emploi et chomage en Algerie » document reneoté office national de la main-d'oeuvre, p4

- O.N.S, données statistiques, enquête auprès des menages 1985, emploi dans le secteur privé.

جدول رقم (16) يبين كلفة خلق منصب عمل في القطاع الصناعي الخاص ، (د.ج)

الفروع الاقتصادية	1967	1970	1986	1987
- الصناعات النسيجية	16.000	43.000	-	-
- الصناعات البلاستيكية	14500	62.500	-	-
- الورق ، الورق المقوى ، الخشب	18.000	64.000	-	-
- الخشب	18.000	64.000	-	-
- الصناعات الكيماوية	145.000	62.500	-	-
- الصناعات الميكانيكية ، الحديدية والكهربائية	34.000	27.000	-	-
- الصناعات الغذائية	20.000	8.000	-	-
- صناعات أخرى	18.000	64.000	-	-
المجموع/المتوسط	19.125	49.375	198,8	237,6

Source : - D. Liabes, capital privé et patrons d'industrie, capital privé et Patrons d'industrie, op. cit, p 250

- OSCIP, bilans des investissements agréés, op. cit.

جدول رقم (17) تمثل نصيب فروع النشاط الاقتصادي الخاص من مناصب الشغل بين 1986 و 1987

ف.ن.ا	الصيد	المناجم المحاجر	مواد البناء	الصناعات الحديدية الميكانيكية المعدنية والكهربائية	الصناعات الكيماوية البلاستيكية	الصناعات الغذائية	الصناعات النسيجية	الجلود والأحذية
النصيب (%)	0,4	2,5	8,0	13,9	6,4	4,8	14,1	1,8
ف.ن.ا	الخشب والورق	الصناعات الأخرى	الخدمات	الفندقة السياحية	البناء والأشغال العمومية	النقل	المجموع	
النصيب (%)	2,7	2,4	5,3	17,7	18,0	1,9	% 100	

ف.ن.ا = فروع النشاط الاقتصادي

Source : OSCIP, bilans des investissements agréés, op. cit.

- ملحق الفصل الرابع

جدول رقم (   ) يبين توزيع المؤسسات الصناعية الخاصة حسب الشكل القانوني، وفروع النشاط الإقتصادي.

(%)

الشكل / الفروع	المؤسسات الفردية	مؤسسات ذات الإسم الجماعي	مؤسسات ذات المسؤوليات المحدودة	مؤسسات بالأسهم	مؤسسات التعاون الانتاجي	المجموع
الصنا. الحديد. الميكا الكهربائية	6,1	-	73,9	20,0	-	100
- مواد البناء	33,1	26,6	40,3	-	-	100
- الصنا. الكيماوية	4,2	6,9	87,5	1,4	-	100
- الصنا. الغذائية	14,8	22,2	61,1	1,9	-	100
- الصنا. النسيجية	21,0	8,2	68,4	1,2	1,2	100
- الجلد	15,3	15,3	68,2	1,2	-	100
الخشب والورق	51,3	-	48,0	-	-	100
صناعات أخرى	-	-	100	-	-	100
المجموع	21,3	10,3	65,0	2,9	0,5	%100

- Source : CENEAP, les entreprises privées industrielles en Algérie op. cit p 55

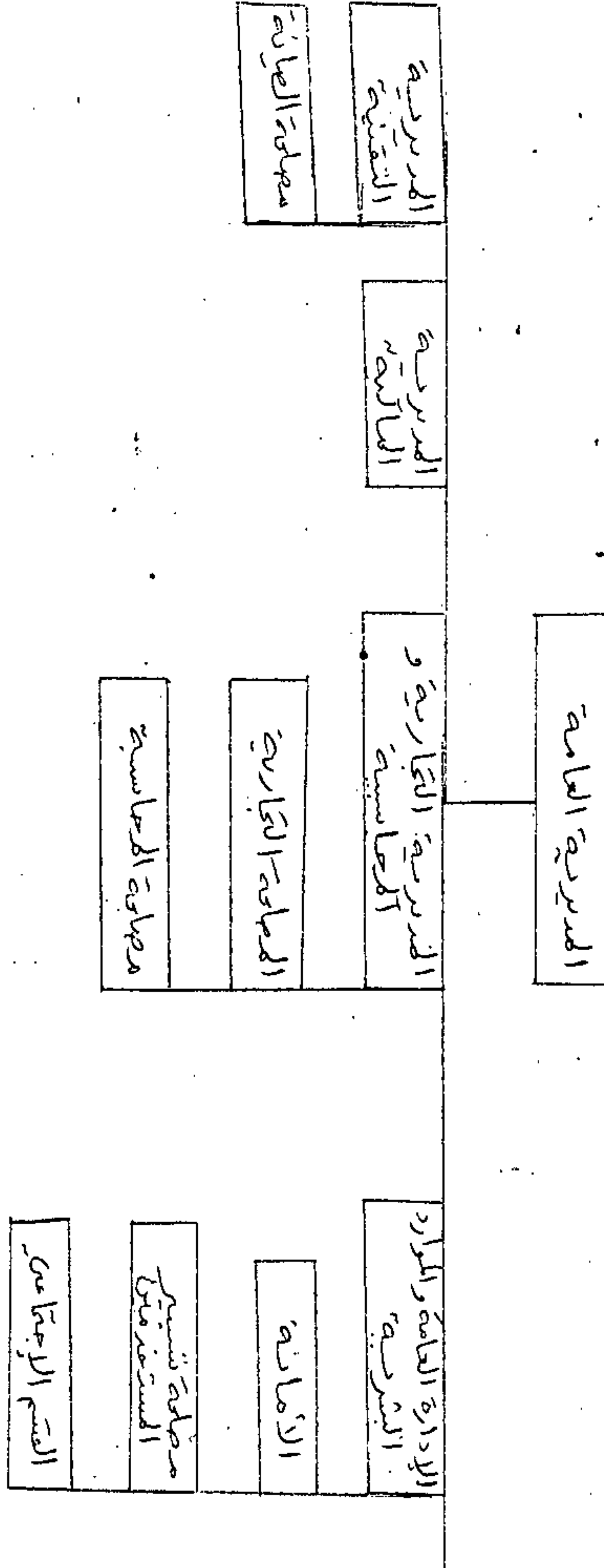
جدول رقم [illegible]

	سيالات (ب 45)	سيالات (ب 51)	سيالات (3،30)	أقلام إستبدال	أقلام جافة (في 92)	ناشفات (حزم من 100 وحدة)	قصبات
جانفي	529.200	-	21100	14800	52320	-	-
فيفري	172300	4000	41350	-	71160	13300	177400
مارس	199000	-	51500	-	57360	11300	400,000
أفريل	367 3000	-	37350	-	48780	3385	-
ماي	275000	-	40550	-	70920	13100	-
جوان	78800	-	38450	-	61440	810	-
جويلية	-	-	33500	-	51160	13044	-
أوت	505000	-	24300	-	13680	400	-
سبتمبر	2.334650	-	6700	-	600	-	-
أكتوبر	2.256650	-	63100	-	15480	-	-
نوفمبر	2.191873	-	13850	-	102750	-	-
ديسمبر	1.650.565	-	-	-	90.620	-	-
المجموع	10.312.838	4000		14800	636.270	62.629	577400

جدول رقم (   ) يمثل تطور الإنتاج في المؤسسة

	سيالات (ب 40)	سيالات (ب 45)	سيالات (ب 51)	سيالات مركبة (3،30)	أقلام جافة (ف 92)	إجمالي السيالات	أقلام إستيدال	قصبات (بوليستر)	ظرف أدوات الكتابة	أغلفة	ناقلات (حزمة من كاملة وحدة)
1978	14289607	-	314550	276180	395774	15276061	15450	-	938	10408	-
1979	18296800	-	438400	408200	543288	19686688	29325	-	943	-	-
1983	15289200	-	109050	124650	76200	16729950	546600	5000000	-	-	54600
1984	18151694	-	238200	769393	158600	19317887	188100	-	-	-	33.270
1985	9853233	12102000	78500	821950	132810	22988493	192200	-	-	-	30.300
1986	-	16527500	36850	503550	572020	17639920	298600	-	-	-	32.700
1987	-	10312838	4000	371750	636270	11902258	14800	577400	-	-	62.629

ملحق الفصل الخامس



- جدول رقم ( ) يبيّن كيفيات التوظيف بالمؤسسة .

	رجال		إناث		المجموع	%
	ك	%	ك	%		
الحضور إلى إدارة المؤسسة	5	23,8	6	30,0	11	26,8
توصية من طرف أحد العمال	9	42,9	12	60,0	21	51,2
التوظيف عن طريق ديوان العمل	7	33,3	2	10,0	9	22,0
توظيف عن طريق العلاقات العائلية والجهوية	-	-	-	-	-	-
المجموع	21	100,0	20	100,0	41	100,0

- جدول رقم ( ) يبيّن الأقدمية في العمل إلى غاية 1987 .

الفئات		%
- سنة	10	9,8
من 1 إلى 5 سنوات	22	21,6
من 6 إلى 10 سنوات	21	20,6
من 11 إلى 15 سنة	12	11,8
من 16 إلى 20 سنة	37	36,2
المجموع (1)	102	100,0

(1) بما في ذلك أصحاب الأسهم

أ – ب

الجدول رقم ( ) يظهر المدة اللازمة لمعرفة العمل

	رجال		إناث		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
شهر	11	52,4	11	55,0	22	53,7
شهرين	6	28,6	8	40,0	14	34,1
ثلاثة أشهر	3	14,3	1	5,0	4	9,8
أربعة أشهر	–	–	–	–	–	–
خمسة أشهر وأكثر	1	4,8	–	–	1	2,4
المجموع	21	100,0	20	100,0	41	100,0

جدول رقم ( ) يبيّن أعمار حظيرة التجهيزات حسب فروع النشاط الاقتصادي
الوحدة: (%)

	أقل من 5 سنوات	من 5 الى 9 سنوات	من 10 الى 14 سنة	15 سنة وأكثر	المجموع
الصناعات الحديدية والميكانيكية والإلكترونية	12	55	27	6	100
مواد البناء	11	61	27	1	100
الصناعات الكيماوية	7	28	61	4	100
الصناعات الغذائية	11	53	29	7	100
الصناعات النسيجية	6	28	45	21	100
الصناعات الجلدية	7	22	50	21	100
الخشب	7	41	29	23	100
صناعات مختلفة	-	100	-	-	100
المجموع	8	37	40	15	100

Source : A. Amirouche, « présentation empirique du stock d'équipement en matériel des entreprises industrielles privées », in revue du CE.NEAP, N° 2 juin 1985, p 73

- ملحق الفصل السابع

- المشغل الأول

Atelier N° 1

presses B1 A1 :

production	montant de la prime (DA)	observations
une caisse	270	
deux caisses	350	
trois caisses	450	
quatre caisses	550	
cinq caisses	650	

- Section 3R30 :

production	montant de la prime (DA)	observations
une caisse	280	
deux caisses	400	
trois caisses	450	
quatre caisses	550	
cinq caisses	650	

- Corps 3R30 :

production	montant de la prime (DA)	observations
une caisse	250	
deux caisses	350	
trois caisses	450	
quatre caisses	550	
cinq caisses	650	

- Agrafeuse :

production	montant de la prime (DA)	observation
2500	néant	
3000	350	
3500	400	
4000	500	
4500	550	
5000	650	

- Pérforeuse :

production	montant de la prime(DA)	observations
3500	neant	
4000	150	
4500	200	
5000	250	
5500	300	
6000	350	
6500	400	
7000	450	
7500	500	
8000	550	
8500	600	
9000 –	650	

La próduction jour multipliée par le nombre de jours travaillés, exprime le montant de la Somme portée.

- Broyeur : Grand modél et petit modél (un seul ouvrier) 600 DA

- Extrudeuse :

production	montant de la prime(DA)	observations
Quatre Caisses	neant	
Cinq Caisses	500	
Six Caisses	600	
Sept Caisses	700	
Huit Caisses	800	

- Encrage :

production	montant de la prime	obsérvations
trois Caisses	neant	
Quatre Caisses	250	
Cinq Caisses	300	
Six Caisses	500	
Sept Caisses	700	
Huit Caisses	800	

- Encrage (section essyage):

production	montant de la prime (DA)	observation
trois caisses	néant	
quatre caisses	200	
Cinq caisses	300	
Six caisses	400	
Sept caisses	500	
Huit caisses	600	

La production jour multipliée par le nombre de jours travaillés, exprime le montant de la prime portée.

- porte - Mèches et bavures:

production	montant de la prime (DA)	observation
2000	250	
2500	350	
3000	400	
3500	450	

La production jour multipliée par le nombre de jours travaillés exprime le montant de la prime portée.

Ces tableaux de primes sont applicables a compter du 1 Septembre 1987, en conformité avec l'ensemble des chéfs d'équipes, des membres de la section syndicale de l'unité, et les membres de la direction.

presses - Sections B45 :   - المشغل الثاني

production	montant de la prime (DA)	observations
Trois caisses	200	
Quatre Caisses	350	
Cinq caisses	450	
Six Caisses	550	
Sept Caisses	650	

La production du jour multipliée par le nombre de jours travaillés exprime le montant de la somme portée.

presses Corps B45 :

production	montant de la prime (DA)	observations
Sept Caisses	250	
Huit Caisses	300	
neuf Caisses	350	
dix Caisses	400	
onze Caisses	450	
douze Caisses	500	

la production du jour multipliée par le nombre de jours travaillés exprime le montant de la somme portée.

Présses capuchons :

production	montant de la prime (DA)	observations.
Sept caisses	250	
Huit caisses	300	
neuf caisses	350	
dix caisses	400	
onze caisses	450	
Douze caisses	500	

la production du jour multipliée par le nombre de jours travaillés exprime le montant de la somme portée.

Atelier Femmes - montage: المشغل الثالث :

production	montant de la prime (DA)	observations
4200	neant	
4500	150	
5000	200	
5500	250	
6000	4000	
6500	450	
7000	500	
7500	550	
8000	600	
8500	650	
9000	700	
9500	750	
10,000	800	
10500	850	
11000	900	
11500	950	
12000	1400	

la production du jour multipliée par le nombre de jours travaillés exprime le montant de la somme portée

- Atelier Emballage:

production..	montant de la prime (DA)	observations
8000	neant	
9000	200	
10000	250	
11000	350	
12000	400	
13000	450	
14000	550	
15000	600	
16000	700	
17000	800	
18000	900	
19000	950	
20000	1000	

suite – Montage Feutres

production	montant de la prime (DA)	observations
3000	350	
3500	400	
4000	450	
4500	500	
5000	550	
5500	600	
6000	650	
6500	700	
7000	750	
7500	800	
8000	850	
8500	900	
9000	950	
9500	1000	

Montage stylos 3R30

production	montant de la prime (DA)	observations
1500	320	
2000	400	
2500	450	
3000	500	

La production du jour multiplié par le nombre de jours travaillés exprime le montant de la Somme portée.

– Ressorts

- prime Forfaitaire en fonction de la production mensuelle 250 (DA)
- préparation Corps 3R30 300 (DA)

– Machines assembleuses

production	montant de la prime (DA)	observation
10 caisses	300	
11 caisses	350	
12 caisses	400	
13 caisses	450	
14 caisses	500	
15 caisses	550	
16 caisses	600	

ت - تصنيف مناصب العمل[1]

المعايير	محتوى المعايير	النقاط	%
التأهيل	- التكوين الأساسي القاعدي - الخبرة المهنية	315 170	40,4
المسؤولية	- المسؤولية المادية أو غير المادية - المسؤولية عند السلامة البدنية للغير - المسؤولية المباشرة الوظيفية - المسؤولية السلمية المنشرية	90 30 70 70	21,7
الجهد	- الجهد البدني - الجهد العصبي والنفساني - الجهد العقلي	50 30 94	14,5
ظروف العمل	- المحيط المادي	126	13,4
الضغوط والمتطلبات الخاصة	- الضغوط - المتطلبات الخاصة	60 60	10
المجموع		1165	100

(1) وزارة العمل: النصوص التشريعية للقانون العام للعامل، المؤسسة الوطنية المطبعة التجارية، 1983م ص201.

. جدول رقم ( ) يبيّن الوقت العمل اللازم لشراء بعض المواد الإستهلاكية[1]

المواد	وقت العمل اللازم للعامل البسيط 1969	1981	وقت العمل اللازم لعامل مؤهل 1969	1981
الخبز (300 غ)	18 دقيقة	9 دقائق	5 دقائق	5 دقائق
الزيت (1 ل)	39 "	33 دقيقة	22 دقيقة	20 دقيقة
الزبدة (1 كلغ)	263 "	175 "	136 "	109 "
لحم الخروف (1 كلغ)	263 "	724 "	126 "	451 "
السمك (1 كلغ)	16 "	144 "	17 "	90 "
جريدة	6 "	10 "	3 دقائق	6 دقائق
المجموع	1211	1386	651	1484

(1) cité par CHIKHI Said, « Questions ouvrières et rapports sociaux ...» thèse de doctorat d'etat, tome 2.

جدول رقم ( ) يبيّن الأسباب الرئيسية للإضرابات حسب الأقدمية والجنس في المؤسسة الصناعية الخاصة.

الجنس	الأجور والحوافز	%	العلاقات السلطوية	%	شروط العمل والخدمات الاجتماعية	%	المجموع[1]	%
رجال	24	38,1	20	31,7	19	30,2	63	100
إناث	25	41,7	19	31,7	16	26,7	60	100
المجموع[1]	49	39,8	39		36	29,3	123	100

(1) تبيّن المجاميع، الإحتمالات الثلاثة الممكنة في الإجابات